

Monuments infos

Mars 2010

Numéro 56

Référendum de représentativité CCP des contractuels:



Syndicat National des Monuments Historiques CGT

SOMMAIRE...SOMMAIRE...SOMMAIRE

C'est avec le printemps que vous arrive ce Monuments-Infos n°56 en ce mois de mars alors que les arbres bourgeonnent autant que les élections. Car il n'y a pas que les régionales mais aussi et surtout les élections professionnelles dites du « référendum » et les élections des représentants du personnel en CCP comme vous l'annonce l'édito en **page 2** ; l'hiver s'est terminé chaudement avec la confiance renouvelée que vous nous avez accordée lors des élections au conseil d'administration en **page 3** ; mais le printemps c'est aussi le printemps des luttes lorsqu'approche l'automne de la vie au moment des retraites **pages 4 et 5** ; au moment où nombre d'entre vous songent peut-être aux vacances pourquoi pas dans un monument comme vous pourrez le lire en **page 6** ; en ce printemps, le CMN – toujours en avance sur son temps – nous présente son marronnier favori le statut des contractuels **pages 7 et 8** ; les fonctionnaires de la filière ASM ne seront pas en reste **pages 8 à 10** ; et pour qu'il n'y ait pas de jaloux, on enchaîne avec les vacataires **pages 10 et 11** ; si le printemps partout s'éveille, dans les services du siège les rigueurs de l'hiver se prolongent comme vous le constaterez en **pages 12 et 13** ; **pages 13 à 16** un long compte-rendu pour un long CTP de deux jours ; petite chronologie du droit du travail pour la rubrique histoire sociale en **pages 17 et 18** ; en **pages 19 et 20** une tribune à deux plumes sur la préparation d'une nouvelle de décentralisation ; et en cette période électorale, un article sur un bilan et les perspectives de votre syndicat préféré **pages 20 et 21** ; les brèves fleurissent **pages 21 et 22** ; et un hommage **page 22** à Marc Petit, ancien secrétaire de la CGT-Culture qui nous a quitté cet hiver ; les sections éclosent **page 23** ; **page 24** l'éphéméride et le bulletin d'adhésion à nous retourner après avoir voté CGT au référendum et au CCP pour les contractuels.

12, rue de Louvois (2ème étage) 75002 Paris tél : 01.40.15.51.70/71 fax : 01.40.15.51.77
mail : snmh.cgt@culture.gouv.fr / site internet : www.cgt-culture.fr

CTP, CHS, CCP... VOTEZ!

La période actuelle est un « moment crucial pour l'avenir de notre institution » nous dit la Présidente. Pour une fois la Présidente dit vrai. Le 5 février dernier, des députés ont déposé à l'Assemblée nationale une proposition de loi, nouvelle version du fameux article 52, concernant la décentralisation des monuments nationaux, qui remet en danger le patrimoine et qui, si elle était votée, conduirait le CMN à la faillite financière et morale. Les monuments sont donc une nouvelle fois plongés dans la tourmente. Et puis il y a nous. RGPP* oblige, nous ne sommes vraiment plus sûrs de conserver longtemps nos fonctions, du moins telle que nous les exerçons actuellement.

Alors les instances consultatives sont plus que jamais indispensables pour faire entendre nos voix, pour imposer aux CTP le droit et la règle dans le fonctionnement et l'organisation de l'administration, et *a fortiori* aujourd'hui, pour éviter toute tentative - très politique - d'abandonner nos services au privé. Nos services, nos cadres d'emplois, nos missions. C'est ainsi que s'exprime l'administration désormais, bien loin d'une préoccupation de service public à rendre. Il n'est plus trop question de fonctions (accueil, surveillance, entretien, régie ...) mais d'une logique de métier ou de secteurs d'activités trop facilement réducteurs, trop cloisonnés, parfaitement adaptés à la privatisation, à l'image de celle des musées et autres établissements déjà durement touchés : accueil et standard, surveillance des accès, sécurité intérieure, entretien des jardins, audio guides etc.

Les CHS sont aussi notre force. Ils définissent nos conditions de travail sur le terrain, ce n'est pas rien ! et les risques professionnels. Et que dire du principe d'égalité que nous devons défendre (!) et que les CHS font observer dans leur cadre, en permettant notamment aux personnes handicapées d'accéder à leurs postes de travail, en favorisant l'accès des femmes à tous les emplois.

Et puis la CCP bien-sûr, commission consultative essentielle pour nous, les agents contractuels, puisqu'elle détermine le cadre de nos carrières. La CCP se prononce, sur nos promotions, sur nos avancements, sur nos demandes de temps partiels, de formations professionnelles, de mutation etc. Elle est la garantie de la transparence des dossiers nous concernant et de l'équité entre tous !

Les instances consultatives sont à défendre. Il faut les soutenir. Elles sont la clé même du respect des valeurs essentielles de notre cadre professionnel. Le droit. La loi. Une réglementation pour tous. Le respect du service public et de sa neutralité.

Alors oui, il est indispensable de voter. Car voter dans le contexte actuel, c'est défendre ces instances, c'est défendre de ce fait la pérennité de nos services publics, c'est défendre nos fonctions, nos métiers nos salaires et nos carrières et notre avenir au sein d'un établissement de plus en plus précaire dans ses fondements et dans ses missions.

Les scrutins pour l'élection des représentants des personnels aux CTP, CHS et CCP, ont été fixés au 1er avril 2010.

Votez et faites voter CGT !

* RGPP : révision générale des politiques publiques (un départ à retraite sur deux non remplacés et le fameux «faire mieux avec moins»



Syndicat National des Monuments Historiques CGT

Les agents font confiance à plus de 53% au SNMH-CGT !

Nous tenons avant tout à remercier tous les agents du Centre des monuments nationaux qui se sont exprimés lors de ce suffrage. La participation a été très bonne : 66,29% contre 62,49% en 2007.

C'est donc une bonne nouvelle pour la démocratie sociale et cela marque la confiance que vous apportez aux organisations syndicales. N'en doutons pas, l'administration regarde ces résultats attentivement et devra en tenir compte dans les importantes négociations à venir (précarité, statut des contractuels, devenir de la filière accueil et surveillance, jardins, souffrance au travail...).

Si nous pouvons nous féliciter de ces résultats, nous regrettons néanmoins les difficultés rencontrées dans l'envoi du matériel de vote en raison, entre autre, des intempéries. Pour autant, le taux de participation montre tous les efforts fournis pour contrer ce mauvais coup du sort.

	2004			2007			2010		
Inscrits	1262			1189			1225		
Votants	649			743			812		
Participation	51.43%			62.49%			66.29%		
Enveloppes annulées	11			8			6		
Blancs/nuls	24			26			30		
Exprimés	614			709			776		
	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges	Voix	%	Sièges
SNMH-CGT	348	56.68	2	376	53.03	2	413	53.22	2
CFDT	179	29.15	1	213	30.04	1	167	21.52	1
FSU	87	14.17	0	43	6.08	0	48	6.19	0
FO	-	-	-	77	10.86	0	93	11.98	0
SUD	-	-	-	-	-	-	55	7.09	0

Nous remercions bien évidemment doublement tous les personnels qui ont voté pour la CGT. Nous maintenons ainsi la première place au CMN avec 53,22% des suffrages exprimés.

Ce scrutin traduit une légère progression de notre organisation (+0,19%), un recul de la CFDT (-8,52%), une hausse de 1,12% pour FO et de 0,11% pour la FSU et l'apparition de SUD qui se présentait pour la première fois avec 7,09%.

Le SNMH-CGT obtient donc 2 sièges et la CFDT 1 (pas de changement par rapport au précédent scrutin).
Voici vos nouveaux élus au conseil d'administration :

- Thomas Pucci, titulaire
- Laurence Arias, titulaire
- Rachel Lalande, suppléante
- Elisabeth Mayeur, suppléante

Vos élus défendront avec ténacité et intégrité les valeurs d'un syndicalisme de lutte, de terrain, à l'écoute des salariés pour faire avancer vos revendications. Ils vous informeront, rendront compte de leurs actions, proposeront et revendiqueront... Avec vous !

Paris, le 22 janvier 2010



LE SERVICE PUBLIC territorial
C'EST UN bien PUBLIC

23 MARS :

Toutes et tous dans la grève et les manifestations

A l'issue de la rencontre avec le Président de la République du 15 février, 5 organisations syndicales au plan inter-professionnel – la CGT, la CFDT, la FSU, SOLIDAIRES et l'UNSA – ont appelé à « une mobilisation inter-professionnelle unitaire ». Elles ont décidé « ensemble d'une journée qui donne lieu à des grèves et des manifestations dans tout le pays le 23 mars ».

Nous nous inscrivons résolument dans cette perspective d'action.

En effet, Nicolas SARKOZY a confirmé, lors de ce « sommet social », qu'il n'entendait pas revenir sur les principales orientations d'une politique dont on constate chaque jour les méfaits : montée du chômage, précarisation exacerbée, crise du capitalisme payée par les salariés, cadeaux aux plus fortunés, etc.

Sur l'enjeu fondamental des retraites, nul besoin d'être prophète pour comprendre que, loin de revenir sur les profonds reculs successifs intervenus depuis plus de 15 ans, ce qui est en préparation, ce sont bien de nouvelles détériorations pour tous, titulaires et non-titulaires, privé comme public. Par exemple, rompre avec le principe des 6 derniers mois de traitement pour le calcul de la retraite, c'est programmer une baisse vertigineuse des pensions des fonctionnaires.

Diviser pour mieux régner, la stratégie n'est pas nouvelle.

Remettre en cause la retraite des fonctionnaires n'apporterait rien aux salariés de droit privé.

La CGT propose au contraire de solidariser les salariés du privé et les fonctionnaire en garantissant à tous l'ouverture du droit à la retraite à 60 ans, avec pour une carrière complète qui intégrerait les années d'études et de précarité subies, un taux de remplacement d'au moins 75% du revenu net d'activité.

Dans la Fonction publique, le mal est tout aussi profond sur bien d'autres aspects.

Les suppressions massives d'emplois mettent à mal la qualité du service public rendu et détériorent gravement les conditions de travail des agents avec des conséquences particulièrement préoccupantes.

Les attaques contre le Statut, qui se multiplient, tendent à mettre un terme à l'impartialité et à la neutralité des fonctionnaires, garanties fondamentales pour le citoyen.

La réforme des collectivités territoriales, la suppression de la taxe professionnelle sont autant de mesures injustes, de reculs pour la démocratie et de lourds dangers pour le service public, pour les personnels et pour les usagers.

La REATE (réorganisation territoriale de l'Etat) ne vise qu'à adapter les structures de la Fonction publique de l'Etat aux coupes de l'emploi public et à instrumentaliser ses missions en faveur des intérêts particuliers au détriment de l'intérêt général.

C'est pourquoi, avec leurs collègues du privé, tous les salariés de la Fonction publique doivent être dans l'action le **23 mars prochain**.

- ✧ Une forte augmentation des salaires et des traitements, assise sur la valeur du point et le rattrapage des pertes antérieures ;
- ✧ Une reconstruction de la grille indiciaire.
- ✧ Une meilleure prise en compte des qualifications et la garantie d'au moins le doublement du salaire de tous pour une carrière complète
- ✧ Le maintien et l'amélioration du régime des retraites de tous les agents de la fonction publique
- ✧ La fin immédiate des suppressions d'emplois et des créations partout où c'est nécessaire ;
- ✧ Le respect des missions publiques, ce qui passe obligatoirement par le retrait et l'abrogation de nombreux dispositifs législatifs et réglementaires régressifs et une véritable politique de réappropriation publique et de développement des services publics ;
- ✧ Un plan de titularisation.
- ✧ De meilleures garanties pour les contractuels

La CGT appelle les personnels et les usagers à :

- 🔗 Amplifier les mouvements revendicatifs en cours
- 🔗 Se retrouver nombreux, privé/public, actifs/retraités le 23 mars dans la grève et les manifestations.
- 🔗 Peser durablement par toutes les formes d'actions qu'ils décident pour gagner.

5

Le CMN en 2010 : des hôtels particuliers aux hôtels tout court !

Ce lundi 18 janvier l'appel d'offre destinée à sélectionner une entreprise chargée de mener **une étude de faisabilité sur les conditions de créations de structures d'hébergement dans les monuments nationaux** est arrivée à son terme. Pour être clair, il s'agit d'étudier la possibilité d'implanter des hôtels ou des chambres d'hôtes au sein même des monuments, dont la gestion, serait, bien entendu, concédée à des partenaires privés.

Dans la convention cadre signée le 6 novembre 2009 entre le ministère de la Culture et le secrétariat d'état chargé du tourisme, *« les deux ministères affirment que la sauvegarde et la préservation du patrimoine monumental historique peuvent se concilier avec une exploitation économique et respectueuse des lieux [...] »*.

A peine deux mois plus tard, la direction du CMN, en bon élève de la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) applique déjà la recette. L'objectif est toujours le même : la recherche effrénée, pour ne pas dire frénétique, de ressources propres.

Une fois de plus, la direction du CMN agit en catimini. En effet, ni le conseil d'administration du 25 novembre dernier, ni le CTP du 28 janvier à venir n'évoquent de tels projets alors qu'ils sont synonymes d'évolutions majeures pour notre établissement.

20 monuments pourraient ainsi être concernés :

- le château d'Assier
- le château de Bussy-Rabutin
- le château de Cadillac
- le château de Carrouges
- la cité de Carcassonne
- le château de Champs-sur-Marne
- le château de Chareil-Cintrat
- le château de Gramont
- le château de Jossigny
- l'hôtel de Lunas
- l'hôtel de Sade
- la place forte de Mont-Dauphin
- l'abbaye de Montmajour
- le château d'Oiron
- le domaine national de Saint-Cloud
- l'abbaye de la Sauve-Majeure
- le monastère de Saorge
- la forteresse de Salses
- le fort Saint-André
- le château de la Motte-Tilly

D'après le cahier des charges, l'étude portera

d'une part sur *« l'opportunité de développer une offre d'hébergement »* et d'autre part sur la *« faisabilité technique et de viabilité économique »*. En d'autres termes, il faut s'assurer que la réalisation des équipements soit techniquement possible et acceptable mais il faut aussi et surtout que **les projets soient rentables**. Car il s'agit bien de cela en définitive. Ce que la direction nomme des *« opérations de valorisation du patrimoine par la création d'activités touristiques d'affaire, d'hébergement ou de création d'événement »* ne sont autre que la recherche du profit facile **en ouvrant les monuments, de manière privilégiée, aux plus aisés au mépris de la mission fondamentale de l'établissement : l'ouverture de notre patrimoine au plus grand nombre**.

Le prestataire va devoir analyser pour chacun des 20 monuments un certain nombre de critères tels que *« les espaces disponibles susceptibles de permettre l'implantation des hébergements et des services associés indispensables (restaurants par exemple) »*, le *« potentiel touristique »*, *« l'offre d'hébergement concurrentielle environnante »*, la *« clientèle cible (typologie, niveau de gamme...) »*, *« le développement d'autres activités marchandes (séminaires, incentives, soirées privées...) »* ou encore l'*« hypothèse du chiffre d'affaire »*, afin de déterminer, sur les sites retenus, le type d'offre à mettre en place. Et ce même cahier des charges de passer en revue pour les 20 monuments, les différentes hypothèses d'aménagement.

Ainsi, le château de Chareil-Cintrat – qui est aujourd'hui très peu ouvert à la visite – pourrait accueillir dans le château même des espaces d'hébergement fermant ainsi définitivement une partie du monument à la visite. A Champs-sur-Marne, c'est le laboratoire de recherche des monuments historiques qui pourrait plier bagages pour faire place à de l'hôtellerie. A La Motte-Tilly, les agents pourraient être priés de déguerpir puisque *« une implantation serait possible dans les communs du châ-*

teau mais également dans les bâtiments administratifs ». Alors qu'un musée digne de ce nom aurait dû voir le jour au **domaine national de Saint-Cloud**, le pavillon de Valois deviendra peut-être demain un hôtel. Et on pourraient multiplier les exemples à l'envie.

Alors que dans les monuments, les agents travaillent dans des conditions extrêmement difficiles, exposés aux intempéries, au froid ou à la chaleur, dans des espaces contraints... peinent à obtenir l'aménagement de leur poste de travail, gageons que les travaux destinés à ces équipements seront, eux, très rapidement mis en oeuvre.

C'est aujourd'hui une orientation gravissime qui est prise par la direction de l'établissement, sacrifiant sur l'autel de la rentabilité ses missions de service public culturel. **Voici donc très concrètement une des déclinaison de la fameuse RGPP** où tous les moyens sont bons pour remplir les caisses et compenser le désengagement de l'État.

Finalement, mais ce n'est pas une surprise, la direction du CMN démontre une fois de plus qu'elle se situe dans la droite de ligne de la politique du Gouvernement et du Ministère faisant primer une Culture pour chacun (celle des élites ?) au détriment de la Culture pour tous.

Les monuments nationaux sont notre bien commun, ne les laissons pas confisqués au profit de quelques-uns !



Statut des contractuels de CMN. Ça s'en va et ça revient !

Il y a des dossiers au CMN qui, comme l'Arlésienne, le monstre du Loch Ness ou encore le Yéti, font beaucoup parler d'eux mais qu'on ne voit jamais, à tel point que, comme les êtres mythiques précédemment cités, on fini par se demander s'ils existent vraiment ! Ainsi en est-il du dossier du statut des contractuels de l'établissement qui, au fur et à mesure des années (prêt d'une dizaine !) voit passer les présidents, directeurs et DRH successifs sans jamais aboutir. Conformément aux engagements pris lors des discussions sur la réorganisation des services du siège l'année dernière, l'administration s'est enfin décidée à relancer ce chantier. Ainsi, le 27 avril 2009, une réunion « exploratoire » a eu lieu afin de définir la méthode de travail et un calendrier avec pour objectif de présenter un projet finalisé auprès des tutelles début juillet 2009. C'était sans doute sans compter avec la malédiction qui entoure ce dossier car la réunion suivante prévu en juin fût annulée et, une fois de plus, les choses en restèrent là. **Il aura fallu attendre les grève du mois de décembre, pour laquelle nous avons déposé un préavis sectoriel avec nos revendications spécifiques, pour que lors des négociations, la Présidente s'engage de nouveau et devant le Ministère de la Culture à reprendre le dossier et faire aboutir le nouveau statut des contractuels avant la fin de l'année 2010.**

La nécessité d'un décret statutaire

Une nouvelle réunion était donc organisée le 1er février dernier en présence des organisations syndicales représentatives du CMN, de la direction de l'établissement ainsi que d'un représentant du Ministère, ce qui est toujours bon signe lorsque la tutelle prend des engagements ! Cependant, dès le début de nos discussions, une divergence de taille nous a opposé à l'administration quant à la forme juridique du texte de ce futur statut. Pour la direction comme pour le Ministère, le texte doit relever d'une simple décision du Conseil d'Administration du CMN. Pour la CGT, au contraire, le nouveau statut doit faire l'objet d'un décret spécifique, comme celui des personnels de l'INRAP (l'institut d'archéologie préventive) par exemple. Pour la direction, le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents non-titulaires de l'État, se suffit à lui-même, car il pose les règles générales qui, de toute façon, s'appliquent aux contractuels du CMN. Le statut doit donc simplement servir à préciser la manière dont la législation déjà en vigueur s'applique. De même, pour le Ministère, un décret statutaire n'est opportun que s'il contient des dispositions dérogatoires ou contraires au décret sur les

non-titulaires. Pour la CGT, un décret statutaire permettrait une plus grande stabilité du texte et donc une plus grande sécurité, car en terme de hiérarchie des normes, le décret se situe au dessus de la décision de conseil d'administration qui s'apparente plus à un simple règlement intérieur modifiable à tout moment. Par ailleurs, un décret n'est pas forcément dérogatoire mais il peut être une garantie supplémentaire quant à certaines dispositions propres aux personnels du CMN qui, sans être contradictoires, viennent compléter le décret général des non-titulaires. **Ainsi, il se trouve que l'actuel statut, malgré son obsolescence et tous ses défauts, va parfois plus loin que le décret 86-83 en introduisant des éléments contraignants plus favorables aux agents.** Pour prendre quelques exemples, sans entrer dans les détails, en matières de temps de travail le statut est plus avantageux que la circulaire ministérielle concernant, notamment le travail dominical pour les emplois postés. En effet, il est clairement fait mention que les agents sont autorisés à travailler un dimanche sur deux, alors que la circulaire précise seulement le nombre maximum de dimanches pouvant être travaillés. Même chose pour le travail de nuit dans le cadre des ouvertures nocturnes de certains monuments. On pourrait également citer la gestion de certaines absences (« congé enfants malades » par exemple) ou encore les mesures disciplinaires... ensemble de dispositions plus avantageuses aux agents dans le statut actuel. Autant d'éléments qui, pour nous, justifient amplement la nécessité d'un décret statutaire.

La rédaction du nouveau statut

Il est au moins une chose sur laquelle les organisations syndicales et l'administration sont d'accord, l'actuel statut est devenu totalement obsolète. A titre d'exemple, il fixe encore la durée hebdomadaire de travail à 39 heures ! Qualifications et fonctions sont allègrement confondues, de même certaines qualifications n'existent plus (comme celle de sous-directeur par exemple) où sont mal positionnées sur la grille. A contrario, de nombreux métiers, en particulier ceux en lien avec la médiation culturelle ou la maîtrise d'ouvrage n'y figurent pas. Le texte actuel comporte également de nombreuses mentions illégales ou non-réglementaires qui doivent effectivement être supprimées ou tout du moins réécrites. En revanche nous sommes très réservés quant à l'appréciation de certaines dispositions que l'administration juge sur-abondante et qu'elle souhaite faire disparaître. Pour eux, le statut ne doit pas

avoir vocation à se substituer à la réglementation en vigueur et peut se contenter de viser les textes fondamentaux (décrets 86-83 et circulaires ministérielles). La Présidente a évoqué l'idée d'accompagner le nouveau statut d'une sorte de « livret d'accueil » composé de fiches thématiques informant les agents de leurs droits et devoir et qui serait, selon elle, plus accessible ! Même s'il faut reconnaître que la majorité des agents n'a pas forcément de formation juridique, il nous apparaît néanmoins indispensable que chacun puisse avoir accès aux textes réglementaires. De plus, un livret d'accueil, aussi bien qu'il soit réalisé ne constitue en aucun cas un document opposable pour les agents. Enfin, en vidant ainsi le statut de tout son contenu, n'y a-t-il pas un risque d'en faire une coquille vide ? Un texte sans aucune portée et limité à la liste des qualifications et à une grille indiciaire. Car, encore une fois, certaines dispositions actuelles sont plus avantageuses pour les agents que les textes de portée plus générale, et ce sont justement ce type de dispositions qu'un statut des personnels est censé garantir !

Les dispositions disciplinaires

Parmi celles-ci, les mesures concernant le disciplinaire sont révélatrices du danger potentiel que fait courir l'élagage du texte. Jusqu'à présent, l'échelle des sanctions se déclinait en huit « paliers » (avertissement, blâme, abaissement d'échelon, déplacement d'office, mise à pied, licenciement avec ou sans indemnités et/ou préavis). **Or, la direction souhaite réduire le nombre de sanctions à seulement quatre (avertissement, blâme, mise à pied et licenciement sans indemnité ni préavis),** afin de se mettre en conformité avec le décret sur les non-titulaires. Il est très regrettable que cette gradation progressive des sanctions qui permettait à juste titre d'arriver moins vite au licenciement, disparaisse au profit d'un espèce de « tout ou rien » extrêmement dangereux, surtout dans le contexte actuel... Plus grave encore, la direction tente d'introduire la notion de licenciement pour cause d'insuffisance professionnelle, disposition qui n'existe pas actuellement. Une telle mesure est bien prévue par les textes réglementaires (loi 84-16 et décret 85-986) mais s'applique uniquement aux agents fonctionnaires. En l'état, cette disposition nous paraît on ne peut plus néfaste car totalement subjective. Cette disposition, si elle était adoptée, doit cependant être précisément cadrée (calquée sur la procédure disciplinaire) pour éviter tout abus. Enfin, la CCP compétente devra

être consultée afin que l'agent placé dans cette situation puisse avoir les moyens de se défendre.

Pour le moment, rien est encore définitivement acté, la direction doit revenir prochainement vers les organisations syndicales avec de nouvelles propositions de rédaction que la CGT n'hésitera pas à amender dans le sens le plus favorable aux salariés. Une prochaine réunion est prévue courant mars où il devrait être question de la grille et des salaires. En attendant rappelons les revendications de la CGT.

Les revendications de la CGT

- **Un statut fondé sur un décret** afin de donner aux contractuels du CMN des garanties fortes en terme de droits et de missions.

- **Une refonte de la grille indiciaire** avec la suppression des niveaux (un seul niveau par groupe) afin d'avoir une progression régulière et à l'ancienneté, sans être bloqué en milieu de carrière. **De plus, la CGT revendique, comme elle l'a déjà obtenu pour les contractuels du Ministère, un indice plancher à 350 pour le groupe 1, soit un salaire brut de 1.600 € mensuel.**

- **L'intégration des personnels actuellement hors grille** comme les conférenciers, les CAC, COC, CAE... ainsi que les personnels en CDI à temps partiel ou incomplet qui ne bénéficient d'aucun déroulement de carrière ni d'aucune revalorisation salariale.

- **La requalification de l'ensemble des personnels** et son positionnement dans

la nouvelle grille indiciaire, en tenant compte de l'ancienneté cumulée en mois des contrats y compris les périodes en CDD.

- **La mise en place d'un nouveau répertoire des métiers** organisé par filières et calqué sur les catégories de la Fonction Publique d'État, avec intégration des nouveaux métiers notamment ceux en lien avec la médiation culturelle et la maîtrise d'ouvrage. De plus, le niveau de qualification requise pour chaque métier doit être fonction des diplômes ou d'un équivalent en période d'ancienneté dans la fonction.

- **Le renforcement du rôle des CCP**, en élargissant leurs prérogatives, notamment en matière de mobilité choisie, afin de se rapproché le plus possible du fonctionnement des CAP de fonctionnaires.

Filière ASM...

Accueil, surveillance et magasinage. Une filière d'avenir ?

La question de l'avenir de la filière ASM (question prégnante s'il en est !), aurait dû être abordée lors des deux derniers CTP Ministériel de l'année 2009. Malheureusement, l'actualité sociale faisant, le point a été reporté aux calendes grecques, sachant que le Ministère était, de toute façon, assez peu enclin à aborder le problème. Il aura fallu la mobilisation des personnels de la Culture lors des grèves de décembre dernier pour que les autorités ministérielles actent la mise en place d'un groupe de travail associant les organisations syndicales, le SPAS et le Cabinet du ministre, avec pour objectif de réfléchir sur les évolutions et le devenir de la filière au sein du Ministère et de ses établissements publics. La première de ces réunions c'est tenue le 19 janvier, suivie le 5 février d'une réunion spécifique sur le bilan du repyramidage.

Documents de synthèse

On ne s'attardera pas outre mesure sur les documents de synthèse qui nous ont été fournis. Issus d'un audit mené par une entreprise extérieure, il contient de nombreuses erreurs et imprécisions, ainsi qu'une terminologie qui n'a parfois pas grand chose à voir avec le Service Public. Ces documents ont néanmoins le mérite d'exister et nous donnent un certain nombre d'informations à prendre, bien évidemment, avec des pincettes.

Catégories et missions

Ainsi, au 31/12/09, la filière ASM était composée de 3991 agents, dont 3485 adjoints de catégorie C, 435 TSC (catégorie B) et 71 ingénieurs (catégorie A), chiffres revus et corrigés par nos soins ! La grande majorité de ces agents sont employés dans les musées, les

monuments, les bibliothèques et les archives. Ils sont généralement en contact direct avec le public et conditionnent l'ouverture des établissements et leur bon fonctionnement. Enfin, des agents sont également présents dans les écoles d'art, d'architecture, dans les conservatoires et dans les DRAC.

Les agents de catégorie C ont pour missions l'accueil et l'orientation du public, la sécurité et la protection des personnes et des biens, l'entretien courant des bâtiments (petit entretien), les opérations de magasinage (dans les services d'archives) et la conduite de visites guidées (principalement dans les monuments et dans quelques musées). Ils peuvent également être amenés à effectuer des missions d'encadrement.

Les TSC ont pour missions d'exercer le contrôle technique et hiérarchie des agents de catégorie C, veiller à l'organisation et au fonctionnement des services, de superviser les conditions d'accueil du public et de veiller à la sécurité des bâtiments.

Enfin, pour les ingénieurs il s'agit de missions de conception et de mise en oeuvre de l'accueil et de la sécurité des établissements, de conseil et d'étude pour l'application de la législation, ils constituent l'encadrement supérieur des équipes (évaluation et formation).

Bien entendu il s'agit là de la vision qu'en a l'administration, pas tout à fait partagée par la CGT, notamment en terme d'évolution de carrière et de mission, c'était d'ailleurs en partie l'objet de nos débats. Avant de réfléchir

aux perspectives, il convient tout d'abord de faire le bilan sur plusieurs aspects de cette filière, c'est ce que la CGT a demandé.

Bilan sur le repyramidage

Partant du constat que plus de 90% des agents de la filière ASM étaient positionnés en catégorie C, l'objectif du plan de repyramidage était de permettre aux agents d'évoluer dans leur carrière en passant au grade (2ème classe à 1ère classe) ou à la catégorie supérieure (de C en B ou de B en A). Ce plan, obtenu en 2005 grâce à la lutte des personnels, devait répondre d'une part à une revendication sociale et permettre aux agents d'améliorer leur situation, d'autre part répondre aux besoins d'encadrement intermédiaire qui faisait défaut. Car, rappelons que le repyramidage ne devait pas se limiter à une simple opération de promotion, mais aurait dû s'accompagner de créations de postes, ce qui n'a malheureusement pas été le cas.

A l'horizon 2012, la proportion des agents en catégorie C devrait passer de 92,7% à 80%, celle de la catégorie B de 7,1% à 17% et celle de la catégorie A de 0,2% à 3%. Le passage s'effectue de différentes manières soit par promotion au « tour extérieur » après décision de la CAP ou bien par examen professionnel.

La formation de préparation à l'examen et au concours

Afin de préparer au mieux les agents, le Ministère a mis en place depuis 2006 un plan de formation proposant différents stages. S'il n'y a rien à redire sur le contenu

des stages, en revanche l'accès des agents à la formation pose problème. On observe en effet des refus de formation fréquent de la part de certains établissements publics, de même, les agents ne sont pas sur un pied d'égalité d'un établissement à l'autre, tant sur le contenu que sur la durée de la formation. Pour prendre l'exemple du Louvre, si la première année du repyramidage, l'administration n'avait prévu qu'une demi-journée de stage, l'établissement s'est largement rattrapé par la suite avec la mise en place d'un programme de formation très exhaustif. Depuis lors, le taux de réussite des agents du Louvre est monté en flèche à tel point que la majorité des lauréats viennent de cet établissement ! Le CMN est le contre-exemple typique, même s'il faut reconnaître que des efforts ont été fait ces dernières années. **La CGT revendique donc l'harmonisation des formations sur tout le territoire et dans tous les établissements publics afin de donner les mêmes chances à tous les candidats. Par ailleurs, il convient de s'interroger sur le contenu de la formation dans l'optique de l'évolution des missions et donc de la nature des épreuves.**

La formation post-recrutement

En revanche, les formations sensées être dispensées aux lauréats après le concours, pour les préparer à appréhender leurs nouvelles missions, font plus que jamais cruellement défaut. Pour les ingénieurs, il s'agit d'un corps relativement nouveau au sein de la filière ASM, dont l'exercice des missions est encore imprécis. Les besoins de formation ne sont donc pas totalement identifiés mais déjà une très forte demande se fait ressentir. Concernant les nouveaux TSC, aucune formation post-recrutement n'a été prévue, ce qui pose souvent de nombreuses difficultés sur le terrain et peut mettre les agents en situation délicate. En effet, les nouveaux TSC se trouvent ainsi propulsés avec de lourdes responsabilités nouvelles, notamment en terme d'encadrement, sans avoir été formés au préalable.

Les épreuves

Un réel problème se pose concernant l'examen de la catégorie C (passage de 2ème en 1ère classe). Depuis les dernières sessions, on a constaté que trop peu d'agents étaient admissibles à l'écrit, si bien qu'à l'issue des oraux, il y avait plus de postes que de lauréats ! A titre d'exemple il y avait pour 2009, 97 agents admissibles pour 126 postes. Le jury ayant estimé le niveau des candidats insuffisant, même en ayant obtenu la moyenne de nombreux agents ont été recalés. Le Ministère nous a signaler avoir pourtant allégé les épreuves avec un QCM et 3 questions écrites. Néanmoins si les questions écri-

tes reprennent bien l'ensemble des thématiques de la filière ASM, avec notamment des questions sur la visite guidée, par contre les QCM sont essentiellement axés sur la sécurité et en particulier la sécurité incendie.

Les postes restant seront donc attribués au tour extérieur en CAP, mais là encore un désaccord majeur nous oppose à l'administration. **La CGT fait avant tout prévaloir le critère d'ancienneté. En effet, la 2ème classe étant considérée comme un « sas » d'entrée dans la Fonction Publique, il est inadmissible que certains agents soient bloqués dans ce grade après 15 ou 20 ans de carrière.** Le Ministère quant à lui estime qu'il faut introduire un critère « d'efficacité », loin d'être objectif, car bien souvent laissé à l'appréciation des chefs de service.

Concernant l'examen de TSC (passage de C en B), la problématique est sensiblement la même. Les épreuves ont beau se décliner en deux « dominantes » (sécurité d'une part et accueil d'autre part), il n'en reste pas moins que la thématique sécurité l'emporte largement au détriment de la médiation culturelle. **A ce propos, on a souvent pu constater que les questions de sécurité incendie reprenaient en grande partie le libellé des questions SSIAP, à tel point que sans cette formation il était quasiment impossible de répondre ! Par ailleurs, pour la CGT, la médiation culturelle ne se résume pas à « l'accueil », il serait donc grand temps de repenser sérieusement la nature des épreuves, en lien, notamment, avec l'évolution des métiers.**

Affectations et cartographie des emplois

Les heureux lauréats ne sont cependant pas au bout de leur peine car, après avoir surmonté les épreuves de l'examen professionnel ou du concours, se pose l'épineux problème de l'affectation. Rappelons tout d'abord que pour la CGT, les lauréats doivent être affecté là où le besoin aura été clairement identifié donc pas nécessairement sur place. La question de l'affectation est donc indéniablement liée à celle de la cartographie des emplois (B et A) que nous n'avons cessé de réclamer auprès du Ministère. Le principal problème est que non seulement cette cartographie nous a été transmise tardivement (juin 2009) mais surtout il n'y a pu y avoir aucune discussion à ce sujet. Si bien qu'aujourd'hui, entre les mutations et les nouvelles affectations, cette cartographie est totalement obsolète ! Sans compter les innombrables cafouillages du Ministère qui ont également contribué (pour ne pas dire provoqué) la confusion et le flou artistique ambiant qui ont parfois pu conduire à des situations extrêmement tendues. C'est ainsi que certains sites de petite

taille avec des équipes restreintes se sont vu surdotés en TSC qui, en dépit de la répartition des tâches et des différentes missions, se sont rapidement marchés sur les pieds avec toutes les conséquences que l'on connaît. Parallèlement, des secteurs entiers sont restés sans aucun encadrement intermédiaire.

Quoique bien tardivement, le Ministère a réagi en diffusant une note du SPAS précisant aux candidats qu'ils ne seraient pas affectés sur place. Seulement voilà, la publication des postes n'a eu lieu qu'après le concours plaçant les agents dans une situation quelque peu délicate (notamment en région). D'ailleurs, nombreux sont les lauréats à avoir dû renoncer au bénéfice du concours ou de l'examen. Enfin, pour ajouter encore un peu plus à la confusion, il se trouve qu'en 2009, les demandes de mutations « classiques » ont eu lieu au même moment que les affectations !

Profitant de toutes ces failles, les établissements publics n'ont absolument pas joué le jeu, bien au contraire. Ouverture de postes *a posteriori*, rétention d'avis de vacance, postes taillés sur mesures, recrutement internes privilégiés, recrutements fléchés... autant de pratiques inacceptables qui ont contribué à pervertir le système et à donner aux agents le sentiments d'une vaste mascarade. Le Ministère se doit donc de reprendre les choses en main en mettant en place des règles strictes, précises et transparentes (affectations en fonction des besoins, diffusion des avis de vacances avant le concours, dissocier les mutations et les affectations, permettre une mobilité choisie) et exercer une réelle tutelle sur les établissements publics.

Évolution et enrichissement des missions

Le processus de repyramidage arrive très prochainement à son terme (plus que deux sessions), or les grands établissements publics (Louvre, Orsay et Versailles) ont fait savoir que leurs besoins en encadrement intermédiaire était désormais satisfait, alors que des postes restent encore à pourvoir. Il convient donc de s'interroger sur les évolutions potentielles des missions de la filière ASM, même si cette réflexion aurait dû avoir lieu depuis longtemps comme la CGT l'a à maintes reprises appelé de ses vœux, mais mieux vaut tard que jamais !

Pour le Ministère, certaines fonctions de la filière, surtout en matière de sécurité-sureté, nécessitent des qualifications et un savoir faire de plus en plus poussé, notamment au regard des évolutions techniques et de la réglementation. Cette piste peut être intéressante à explorer, cependant, attention à la spécialisation à outrance qui peut finalement conduire

à dénaturer les missions d'une filière qui se veut malgré tout polyvalente. Dans le même ordre d'idée, l'accueil de publics dits « *spécifiques* », (publics handicapés ou des publics étrangers), peut également constituer une piste de réflexion intéressante, notamment par le biais de la formation et de la pratique des langues étrangères. Là encore, il s'agit d'éviter l'écueil d'une trop grande spécialisation qui risquerait d'entraîner l'exclusion d'une partie des agents. Le Ministère parle également d'« *acquisition d'un nouveau rôle de préparation et d'accompagnement de la visite* » il est évident qu'il est impossible de se prononcer sur cette question, tant la formulation est alambiquée et floue. Parle-t-on de visite commentée, de médiation culturelle ou bien de tout autre chose ? L'administration va devoir nous apporter des éléments de réponse plus concrets.

Certaines fonctions, telles que la surveillance en salle dans les musées ou les activités de magasinage dans les bibliothèques et les archives, sont considérées comme « peu évolutives » ! Bien entendu, nous ne partageons absolument pas ce point de vue éti-qué et réducteur qui ne tient aucun compte des réalités et qui montre à quel point nos responsables sont éloignés du terrain. **Pour la CGT il faut au contraire revaloriser et enrichir les missions de la catégorie C par des fonctions de médiation culturelle.** Comme chacun sait, la conception et la conduite de visites guidées est une des spécificités très for-

tes des agents du CMN, qu'il faut préserver et développer. Le meilleur moyen d'y parvenir est bien sûr d'étendre la mission de visite guidée aux agents des musées. Mais là aussi la plus grande vigilance est de mise et nous devons veiller à ce que la visite guidée reste dans tous les cas un service public gratuit et basée sur le volontariat. **Concernant les fonctions de magasinage, des évolutions pourraient être envisagées en direction notamment de la filière documentation. Cette réflexion doit également être menée en lien avec celle sur la pénibilité et peut, justement être un moyen de préserver les agents « usés » à la fin de leur carrière.**

De même, le Ministère doit cesser de réduire les missions de TSC à de simple fonctions d'encadrement. Là encore, un enrichissement des missions est possible, via, entre autre, la médiation culturelle.

Enfin, une piste sur laquelle nous ne voulons pas nous engager mais qui a hélas été évoquée, le « *développement du suivi et du pilotage de prestataires extérieurs, notamment dans le cadre de l'externalisation de missions* » car bien évidemment cela reviendrait à accepter pour ne pas dire cautionner l'externalisation, ce à quoi la CGT s'oppose et continuera à s'opposer.

L'externalisation des missions accueil et surveillance

Au cours de ces réunions, nous avons bien

entendu posé la question qui fâche à savoir : Y a-t-il, oui ou non, des projets de privatisation massifs des missions accueil et surveillance de prévu ? Comme on pouvait s'y attendre, la réponse du Ministère a été pour le moins ambiguë. A l'heure actuelle il n'y aurait aucune volonté d'externaliser de manière globale et massive. Néanmoins, une externalisation ponctuelle et limitée n'est pas à exclure, le Ministère réfléchit quotidiennement à la question ! **C'est donc une privatisation rampante et progressive qui nous attend dans les mois à venir.** Déjà le privé a fait son entrée dans certains établissements, à Orsay la surveillance des abords extérieurs a été confiée à une entreprise de gardiennage comme au Louvre où d'ailleurs la surveillance de nuit est très clairement menacée de privatisation. Au musée du Quai Branly le service surveillance est entièrement assuré par le privé, enfin le musée Picasso actuellement fermé pour travaux rouvrira-t-il avec des agents d'État ? Rien n'est moins sûr... Au CMN, c'est le service accueil et surveillance des tours de Notre-Dame et du domaine du Palais-Royal qui ont failli être externalisés. Les établissements publics, confrontés de plus en plus à la réduction des effectifs et à la suppression des emplois de fonctionnaires n'auront bientôt guère d'autre choix. **C'est pourquoi la défense de notre établissement, de nos emplois et de nos missions de Service Public passent avant tout par la défense du statut général et de la filière.**

Précarité...

Plan de résorption de la précarité au CMN : Où en est-on ?

Après plus de 6 mois de suspension, les réunions de l'observatoire de la précarité au CMN ont repris le 22 janvier dernier. Rappelons-nous que le 1er février 2009, les vacataires des monuments parisiens s'étaient vus proposer le choix entre deux types de « contrat de stabilisation ». Soit un CDD de 3 ans à 105 heures par mois, soit un contrat de 10 mois à temps complet avec une mobilité imposée. Bien entendu cette solution ne pouvant s'avérer satisfaisante à long terme, les vacataires parisiens, avec la CGT, se sont fortement mobilisés (pétition signée par plus de 300 agents, diffusion de tract et actions pendant les journées du patrimoine, préavis de grève...) afin de contraindre la direction du CMN et le Ministère à pérenniser véritablement leur situation.

A l'issue des négociations qui ont suivies, un plan de résorption de la précarité a été mis en place sur 3 ans à partir de 2010. 45 CDI à temps complets ont été obtenus pour les vacataires des monuments parisiens exerçant

des missions d'accueil et surveillance, dans l'attente d'un recrutement sans concours.

Début décembre 2009, dans le cadre d'un mouvement des personnels du Ministère de la Culture, les agents du CMN se sont une nouvelle fois fortement mobilisés sur la question de la précarité. À l'issue des négociations qui se sont tenues le 10 décembre en présence de la Présidente du CMN et de la conseillère sociale du Ministre, l'administration s'est de nouveau engagée à mettre en œuvre le recrutement sans concours. Nous avons également obtenu l'extension de ce plan de déprécarisation aux monuments de province ainsi qu'aux personnels de billet-

terie/comptoir et aux vacataires jardins.

Recrutement sans concours 2010 : 10 postes fléchés sur les monuments parisiens du CMN

Conformément aux engagements pris, le Ministère a confirmé l'ouverture de 10 postes pour 2010 d'adjoint d'accueil et de surveillance, spécifiques au CMN et ciblés sur les monuments parisiens. Ce recrutement sans concours sera publié par voie de presse début avril 2010 avec limite de dépôt des dossiers le 30 avril pour une affectation au plus tôt fin juin.

Calendrier

Date de publication du recrutement	5 avril
Date limite de retour des dossiers de candidature	30 avril
Période de sélection	3ème semaine de mai
Période d'entretien (« oral »)	À partir du 7 juin
Nomination et affectation	Fin juin

Par arrêté du Ministre, une commission de sélection (jury) sera constituée de 7 membres, dont au moins 4 issus du CMN. La commission procédera aux sélections sur la base des CV détaillant le niveau d'étude et, le cas échéant, le contenu et la durée des formations suivies, des emplois occupés, et des lettres de candidature. Une attention particulière sera portée à l'expérience professionnelle des candidats. Pour les 10 postes, entre 40 et 50 personnes seront pré-sélectionnées en vue d'un entretien oral. La nature de l'épreuve ne nous pas encore été communiquée, néanmoins, elle devrait comporter une présentation du candidat suivie d'une série de questions sur les missions accueil et surveillance et une sur enfin une mise en situation.

Afin de donner toutes les chances aux candidats du CMN, la direction des ressources humaines de l'établissement s'est engagée à mettre en place une journée et demie de formation de préparation au recrutement. Cette formation est d'ores et déjà prévue au programme de formation 2010 (CTP du 27 janvier 2010). Bien que le contenu ne soit pas encore totalement défini, elle comprendra une partie portant sur la sécurité/ sureté, une autre sur l'accueil au sens large, c'est-à-dire la médiation culturelle et la visite commentée et enfin une formation à l'entretien oral.

Le ministère nous a également annoncé qu'un deuxième recrutement sans concours était programmé au 2ème semestre 2010 pour pourvoir aux besoins des autres établissements du ministère (Louvre, Archives, Orsay...) sans nous donner pour l'instant de précisions sur le nombre de postes et de date. Même si ces postes sont a priori réservés aux autres établissements, rien n'interdit aux agents du CMN de s'y présenter et il n'est pas exclu que quelques postes soient également affectés au CMN.

Cependant, le « saucissonnage » en deux recrutements distincts pose certains problèmes. Il aurait en effet été plus avisé de faire passer plus d'agents du CMN dans le cadre d'un recrutement plus large avec plus de postes à pourvoir que de se limiter à 10 postes dont une partie sera forcément recrutée en externe. De plus, l'organisation de deux recrutements met à mal l'engagement du Ministère de mettre en place une liste complémentaire et ainsi de recruter encore quelques agents du CMN, puisque ce second recrutement annule la liste complémentaire du précédent. Pour 2011 enfin, encore 10 postes seront en principe réservés au CMN, mais cette fois le Ministère s'est engagé à inclure ce recrutement spécifique dans un cadre ministériel.

Observatoire de la précarité au CMN et suite des événements

Au cours de l'observatoire du 22 janvier, un premier bilan a été dressé des stabilisations du mois de décembre. Sur le 45 CDI proposés, 39 ont été effectivement signés, 4 vacataires ayant quitté le CMN et 2 autres ayant préféré conserver leur contrat de vacataires permanents à temps incomplet. Il reste donc 6 CDI à attribuer conformément aux engagements de l'administration. Une étude doit être menée prochainement pour les proposer dans les monuments où le besoin serait le plus criant.

Cette réunion était avant tout destinée à acter une méthode de travail et un calendrier. Nous avons tout d'abord demandé que nous soit communiqué un état des lieux, monuments par monuments, de tous les vacataires, tous contrats confondus (permanents, occasionnels et saisonniers), afin de déterminer la récurrence du besoin. Parallèlement, la DRH s'est engagée à nous fournir un état des postes vacants non pourvus d'adjoint d'accueil et de surveillance. Il a été décidé de travailler en définissant des groupes de monuments par secteurs géographiques en tenant compte de certaines particularités.

Dans un premier temps, il s'agira d'achever la démarche sur les monuments parisiens en traitant la situation des vacataires des billetteries et comptoirs de vente. Une prochaine réunion a été fixée le jeudi 4 mars. A partir du 7 avril, commencera la réflexion sur les monuments d'Île-de-France, en distinguant les domaines du fait de leurs spécificités, notamment les problèmes liés à la filière jardins. Enfin, les monuments de régions regroupés en fonction de leur proximité géographique feront ensuite l'objet de la même étude. Les sites concentrant les effectifs les plus nombreux feront l'objet d'une étude particulière.

Bien entendu, la CGT ne se contentera pas d'un simple état des lieux, ces réunions doivent être suivies de mesures concrètes afin d'améliorer les conditions d'emploi des personnels. En tout état de cause, dans le cadre de cet observatoire, comme au travers des luttes, la CGT continue à revendiquer la titularisation des vacataires employés sur des besoins permanents sur des missions état (accueil-surveillance, jardins) et la CDIisation à temps complet des vacataires employés sur des missions d'établissement (billetteries, comptoirs et filières administratives).

Tension sur les emplois du CMN

L'établissement a-t-il la marge de manœuvre budgétaire nécessaire à cette opérations ? Comme le disait Hamlet « Telle est la question ». En effet, en créant ces 45 CDI à temps complet, le CMN va très rapidement arriver à saturation de son plafond d'emploi puisqu'à la base ces postes devraient être occupés par des fonctionnaires rémunérés par l'État. Lors des négociations de décembre dernier, la CGT avait pourtant déjà attiré l'attention du Ministère afin que celui-ci donne au CMN les moyens de fonctionner. Or, le budget 2010 présenté lors du dernier conseil d'administration, ne faisait état d'aucune d'augmentation du plafond d'emplois.

Dans ce contexte, notre établissement ne risque-t-il pas d'aller droit dans le mur ? Comment mettre en œuvre un plan de déprécarisation et de stabilisation des vacataires sans y mettre de moyens supplémentaires ? **La direction du CMN n'a donc d'autre choix que de puiser dans la masse salariale existante, qui est loin d'être illimitée. Cette situation est à terme intenable et commence d'ailleurs déjà à faire ressentir ses effets dans de nombreux monuments où les volumes d'heures de vacation sont revus drastiquement à la baisse, amplifiant le sous-effectif et entraînant de plus en plus des fermetures partielles.** Autrement dit, « on déshabille Pierre pour habiller Paul ». L'exemple le plus criant est sans doute celui du domaine de Saint-Cloud où, sur 10 péages qui devraient en principe être quotidiennement ouverts, à peine la moitié le sont réellement. Avec même certains jours un seul caissier pour tout le domaine toute la journée ! Il ne s'agit évidemment pas de disculper le CMN dont la gestion des emplois est très discutable, mais de mettre les tutelles et le Ministère de la Culture en particuliers face à leurs responsabilités.

Ceci démontre en tout cas une chose, la lutte contre la précarité doit se mener partout à la fois et doit faire l'objet d'une négociation globale. Alors que les vacataires de la région PACA et leurs collègues commencent à leur tour à se mobiliser, saisissons l'occasion pour relancer un grand mouvement contre la précarité !



Souffrance au travail au siège Un CHS bien amer...

La souffrance au travail est devenue malheureusement une expression très usitée. On parle - on tend même - pourtant vers l'épanouissement professionnel. Et pour cause, le travail fait partie de notre quotidien et de notre identité. A fortiori quand on travaille dans le domaine culturel et le service public. Pourtant, force est de constater que depuis plus d'un an et demi, les conditions de travail des agents du siège se sont particulièrement dégradées.

Sans triomphalisme aucun, loin s'en faut, le CHS Paris-Emmerainville de décembre aura marqué un cap fondamental : la reconnaissance de la souffrance au travail des agents de l'hôtel de Sully. Souffrance non pas individuelle mais d'ordre collectif. Et ce n'est pas rien.

Mais avant d'entrer davantage dans les détails, un petit retour en arrière s'impose. La CGT, interpellée l'été dernier par des agents du siège, a immédiatement contacté le président du comité d'hygiène et de sécurité ministériel afin que les agents bénéficient d'une médecine de prévention, interlocuteur privilégié non seulement pour diagnostiquer un état de souffrance au travail mais également pour que chacun puisse s'exprimer en toute confidentialité. En effet, toute la difficulté de l'exercice étant que si des agents étaient en souffrance, il ne voulait pas pour autant être identifiés par leur hiérarchie.

S'il est à saluer que des agents ont parlé de leur souffrance auprès de la médecine de prévention, il est également important de signaler que d'autres se sont déplacés pour témoigner de celle de collègues. Des solutions ne pourront apparaître que si les situations sont connues, les causes recherchées et la solidarité en de telles circonstances est primordiale. Car une personne en souffrance est une personne isolée professionnellement et qui entraîne parfois même un isolement au sein même de sa famille. L'isolement est la première chose à briser et la solidarité et la parole doivent être rétablies.

Les choses bougent doucement - certes - mais d'une situation d'isolement vécue par certains, on arrive à ce que des collègues se mobilisent, que la médecine de prévention est à l'écoute à qui la sollicite et vienne en écho aux alertes lancées par les organisations syndicales. Car si ces dernières sont souvent considérées par la direction comme trop alar-

mistes, la direction a dû néanmoins encaisser le rapport de la médecine de prévention lors du CHS des 4 et 17 décembre. Ainsi, le compte-rendu de ces CHS que chaque agent peut consulter sur intranet et qui doit être diffusé dans les services fait état du rapport du médecin coordinateur du ministère, le docteur Odette Tencer : *« Une vingtaine de personnes a déjà été reçue et d'autres sont encore en attente. Elles ont ainsi pu mettre en évidence une souffrance collective. Ainsi, la nouvelle organisation du travail mise en place à l'arrivée du Président a engendré une modification du contenu de certains postes dont les agents ne voient pas la finalité. Ils se sentent niés dans leurs compétences professionnelles et dans leur intelligence opératoire. (...) Certains sont obligés de travailler tard, de modifier leurs dates de congés, etc, pour répondre aux urgences permanentes. (...) Cette situation a des conséquences sur leur vie privée et ont été observées des troubles du sommeil, de la mémoire, de la fatigue, l'augmentation d'alcools, de tabac et de médicaments. Ils notent une peur et une agressivité diffuses (...) »*

Ce qui aura valu à la Présidente du CMN d'adresser un courrier le 15 janvier à la CGT et à la CFDT indiquant *« A l'occasion de la réunion du 17 décembre 2009 du CHS Paris-Emmerainville, les médecins de prévention ont présenté les premiers résultats des consultations qu'ils ont menées sur la souffrance au travail au siège des monuments nationaux. Après avoir rappelé que les victimes de souffrance au travail sont toujours des personnels investies qui ont à cœur d'atteindre leurs objectifs, et sur la base de la vingtaine d'entretiens qu'ils avaient alors réalisés, ils ont diagnostiqué une « souffrance collective » prenant sa source, notamment, dans une incompréhension des finalités de la nouvelle organisation mise en place au 1^{er} juin 2009, ainsi que les nouvelles méthodes et comportements qui l'ont accompagnée. (...) Nous sommes tous d'accord, médecins de prévention, organisations syndicales et direction de l'établissement pour dire qu'il faut remédier à cette situation dans les meilleurs délais et de manière concrète. (...) Le CHS Paris-Emmerainville doit rester l'instance de concertation et de proposition privilégiée sur la souffrance au travail au siège. Une première réunion exceptionnelle tenue*

d'ici la mi-février prochain permettrait d'examiner les propositions concrètes que l'établissement envisage de mettre en œuvre et les professionnels extérieurs qu'elle souhaite associer. »

Cela aurait pu être de bon augure : la direction qui reconnaît qu'il y a une véritable souffrance au sein du siège, qui cherche des solutions *« dans les meilleurs délais et de manière concrète »*. Et bien non. Madame Lemesle continue d'employer encore et toujours les bonnes vieilles méthodes : décider et dicter.

Donc, à cette instance de « concertation » qu'aurait dû être le CHS Paris-Emmerainville « spécial souffrance au travail », les représentants des personnels se sont vus convoquer sans aucun dossier. Le CMN s'est contenté de leur présenter les trois consultants qui avaient déjà (ou peu s'en faut) été recrutés. Parmi ces trois consultants donc, à noter la présence de l'inénarrable Geneviève Defenin de MG formation, la grande spécialiste des « réseaux kinesthésiques » et qui fait déjà fortune au CMN avec sa fameuse (et contestée) formation *« accueil : un état d'esprit »*. Qu'en dire si ce n'est qu'on a cru toucher le fond. Sur son petit fascicule on pouvait lire comment *« résoudre les relations difficiles au travail », « diminuer le stress, l'inquiétude, l'angoisse », « changer de fonction »* tout cela grâce à un *« Audiovisuel de relaxation minute en situation de travail : un apprentissage de gestes et respirations permettant une récupération minute de son énergie »*... On est évidemment loin, très loin des propositions syndicales de faire appel à des professionnels en matière d'organisation du travail : psychologue du travail (que le Ministère de la Culture s'associe dorénavant), sociologue... Les agents vont pouvoir *« apprendre »* à se dire bonjour, merci et au revoir, que leurs collègues ont un « vécu » qui peut expliquer des mouvements d'humeur... Cette formation obligatoire dispensée à des centaines d'agents dans les monuments était déjà très contestable en soit, mais là, mis à part engraisser une entreprise qui ne connaîtra pas la crise en 2010, on a du mal à voir la finalité de la démarche. Ce fût dit, mais là encore, on fait fi de ce que peuvent dire les représentants des personnels, on leur rappelle même quelques règles de courtoisie et de bienséance (pourtant le langage fut châtié). A la question, quelle formation avez-vous et votre entreprise est-elle agréée par le minis-

tère du Travail, la réponse laisse coi : sophrologie et pas d'agrément ! Bref, autant dire que cet organisme n'a pas soulevé l'enthousiasme si ce n'est celui de la direction.

Le deuxième consultant « Françoise Kourilsky associés » prône « *le management de l'efficacité, du changement de la vitalité* », « *accompagne au changement* »... Bref, s'il y a des problèmes de souffrance, c'est que les personnels ne comprennent pas, on va donc les y aider. Pas de remise en cause des méthodes de management ni de l'organisation du travail. La réorganisation des services du siège ? On y reviendra pas. Le déménagement ? Il est prévu et il se fera dans très rapidement. Le CMN et sa présidente ne semblent à aucun moment se remettre en question.

Et on termine par, *the last but not the least* : « *Théâtre à la carte* », on aura même eu droit à une saynète...

Les agents du siège auront donc droit à trois formations, histoire que les nouvelles métho-

des leur entrent bien dans le crâne...

Tout était déjà bouclé avant même que ne débute le CHS. Le calendrier des formations a été lâché : de mars-avril à la mi-juillet. Le médecin de prévention lui même a émis des réserves sur les solutions « concrètes » que se propose d'apporter le CMN. Quant aux questions, aux inquiétudes que nous ont fait remonter les agents : augmentation du temps de trajet pour se rendre à Porte des Lilas, aucune réponse. Sur la possibilité d'aménager les horaires de travail, les solutions proposées sont loin d'être satisfaisantes. Sur l'opportunité de laisser le choix du système de restauration (conserver les tickets restau ou la cantine), aucune ouverture. Rien non plus sur la restitution des audits pour les agents concernés.

Alors que nous avions à de maintes reprises demandé une enquête sur les arrêts maladie et des départs volontaires (démissions) toujours le même refus de la direction.

Le CMN se contente de la propagande – oups la communication – habituelle via la « *Lettre* », le nouveau « *Monuments en ligne* » tous les quinze jours, ainsi qu'un journal « *spécial déménagement* » toutes les semaines (auquel les agents peuvent faire remonter leurs question par l'intermédiaire de leur hiérarchie).

Un CHS où tout était déjà joué d'avance, alors pourquoi donc nous y avoir convoqués ? Pour y apporter notre caution ? Nous avons signifié à la direction qu'il en était hors de question.

Nul doute que ce CHS nous a laissé un goût amer... mais une chose est sûre c'est que nous n'en resterons pas là ! La CGT sera toujours à l'écoute des agents, à leurs côtés que se soit de manière collective ou bien individuelle. Les autorités ministérielles sont alertées et si la situation ne s'améliore pas, le ministère ne pourra pas indéfiniment se dérober.

CTP des 28 janvier et 19 février : Deux CTP en un !

I. Suivi des points

Les règlements intérieurs et de visites

Le CMN attendait la constitution de son département juridique pour qu'il se penche sur ce dossier. Actuellement ce département est presque au complet. Une première ébauche de règlements types devrait être réalisée au premier semestre 2010 et on devrait en savoir plus lors du prochain CTP prévu en juin.

La charte sociale sur les conditions de travail des salariés des entreprises extérieures

Lors du précédent CTP, l'administration nous avait répondu qu'elle se conformerait à la Charte qui devait être en cours de rédaction au Ministère. Il semble que le Ministère n'ait pas fini ce travail.

Abbaye de Fontevraud

L'ensemble des agents a préféré rester sur le site en quittant donc le CMN et signant un nouveau contrat de travail avec le CCO qui gère à présent l'abbaye.

Les avis de vacances de postes transmis par la BIEP

La CGT a signalé que les avis de vacance tels qu'ils sont transmis actuellement via la BIEP sont des plus confus et surtout la

communication est très inégale d'un site à l'autre. En effet, certains agents peuvent consulter les avis de vacance par internet alors que d'autres n'y ont pas un accès. Dans certains monuments, on en publie une version papier, dans d'autres encore la version papier est triée de façon à mettre en évidence les avis du CMN... Les services de la DRH vont organiser début mars des formations « Ressources Humaines » pour les administrateurs. Lors de cette formation, ces derniers apprendront l'utilisation de formulaires informatiques contraints pour la rédaction de contrat de vacation... Et un focus particulier sera fait sur la BIEP pour que la consigne soit la même pour tous concernant le mode de transmission aux personnels (version papier triée, hebdomadaire).

II. Les élections aux CCP

Le règlement des élections CCP au CMN est calqué sur le texte ministériel, sauf pour deux petits détails : au Ministère, le scrutin se fera avec 3 enveloppes, le CMN n'en retiendra que 2. Comme pour les CTP, le secrétariat de séance sera un membre siégeant de l'administration assisté d'une personne extérieure à la commission.

La CGT a demandé que soit rajouté au texte

CMN, les attributions des commissions ainsi que l'article 33 du texte ministériel sur les autorisations d'absences pour siéger en CCP. L'administration est d'accord.

III. Les organigrammes cibles normés

Un organigramme a été élaboré à l'issue de groupes de travail réunissant une dizaine d'administrateurs de monuments divers. Cet organigramme type peut être décliné en trois versions en fonction de l'importance des monuments et services en terme d'effectifs. Chaque administrateur devra faire en sorte que chaque monument ait son organigramme propre. Celui-ci devra être présenté et expliqué aux personnels. Pour l'administration, le but affiché et déclaré est de faire en sorte que chacun sache exactement quelle est sa place sur son site, comment il se situe face à sa hiérarchie et ses collègues, qu'elles sont ses missions... Afin d'éviter les situations tendues voir parfois conflictuelles dû à la méconnaissance du rôle et des missions de chacun. Bien entendu, pour vos élus CGT, ces organigrammes ont soulevé beaucoup de questions que nous allons vous présenter succinctement ainsi que les réponses qui furent apportées.

Des hiérarchies supplémentaires seront-elles créées ?

Il n'y aura pas « d'armée de petits chefs » selon la DRH. Les organigrammes sont censés s'adapter aux réalités de terrain, conforter les hiérarchies actuelles sans forcément en créer de nouvelle, si le besoin ne s'en fait pas ressentir. Ainsi, il n'y aura pas forcément de responsable de secteur, par ailleurs, nous préférons plutôt la notion de « référent » à cela l'administration nous a répondu que cette dénomination n'existait pas dans l'actuel statut des contractuels. Il ne s'agit donc pas de modifier en profondeur les organisations de service, mais de les formaliser.

Quel sera le rôle des régisseurs dans la nouvelle organisation ?

Dans l'organigramme, la régie est directement rattachée à l'administrateur, il est l'équivalent de l'agent comptable au niveau du monument. Cependant, la direction a tenu à rappeler que la régie était une mission et non une fonction, de ce fait l'autorité hiérarchique sur les secteur billetterie et/ou comptoir de vente n'est pas exercé par le régisseur mais par l'administrateur. Le seul cas où le régisseur est considéré comme chef de service est lorsqu'il est « responsable de billetterie » (groupe 2). La logique est similaire pour le « responsable de comptoir ».

Y a-t-il un risque d'appauvrissement de nos missions ?

Le fait d'être « cloisonnés » dans les cases d'un organigramme peut faire craindre aux agents la perte et l'appauvrissement de certaines de leurs missions. Pour cette raison, nous avons exigé que l'organigramme soit accompagné de fiches de postes définissant précisément les tâches et fonctions de chacun ainsi que les périmètres précis des responsables hiérarchiques. De plus, un agent peut très bien apparaître à plusieurs endroits de l'organigramme en fonction des missions qu'il effectue, à condition de ne pas être trop schizophrène !

Y aura-t-il un organigramme par monument ou par « groupe de monuments » géographiquement proches et gérés par le même administrateur ?

Chaque monument aura bien son propre organigramme, mais que se passe-t-il pour les services mutualisés ? Que ce soit l'équipe administrative, le service éducatif ou encore parfois le secteur de l'entretien/maintenance, bien souvent les mêmes agents sont amenés à intervenir sur plusieurs sites. Leur nom devra donc apparaître dans plusieurs organigrammes. Cependant, se pose le problème de la mobilité des agents de ces services mutualisés, que se passe-t-il en cas d'accident de trajet ou de travail ? Des ordres

de missions devront donc être systématiquement établis afin de couvrir les agents. En outre, l'administration du CMN nous a indiqué s'être rapprochée du Ministère afin de faire modifier les arrêters d'affectation de certains agents d'État.

Qu'en sera-t-il de l'évaluation annuelle dans le cadre de ces nouveaux organigrammes ?

L'évaluation sera toujours menée par le supérieur hiérarchique direct (N +1)

La mise en place des organigrammes se fera-t-elle en lien avec le repyramidage ?

Nous avons demandé si le CMN comptait ouvrir de nouveaux postes de TSC et d'ISC (ingénieurs) en fonction des nouveaux besoins d'encadrement découlant de ces organigrammes. La réponse de la direction est on ne peut plus floue, elle nous a simplement indiqué travailler en lien avec le Ministère sur la cartographie des emplois en catégorie B et A. De plus, d'après la DRH il n'y aurait aucun besoin spécifique en TSC sur les monuments, les besoins concerneraient simplement le remplacement des éventuels départs ! Sachant que le processus de repyramidage arrive bientôt à son terme, il y a réellement de quoi s'inquiéter...

Quel sera la place des TSC dans la nouvelle organisation ?

Selon l'importance du monument, les TSC sont destinés à encadrer, en tant que responsable de secteur, les services accueil et surveillance, entretien maintenance et, selon les cas, le service culturel et éducatif. Ils pourront également être amenés à faire fonction d'adjoint à l'administrateur. Une fois de plus, il semble bien que la direction du CMN ne considère les TSC que sous le prisme de l'encadrement, sans s'interroger sur l'enrichissement et la diversité des missions que pourraient être amenés à effectuer les agents de catégorie B. Que se passera-t-il sur les sites de moindre importance, où les équipes sont réduites et que plusieurs TSC sont présents ? Réponse de l'administration : les avis de vacance ne seront pas renouveler suite aux demandes de mutations éventuelles. La problématique pour les ISC est d'ailleurs sensiblement la même.

Comment s'articuleront les différentes missions dans les nouvelles organisations ?

Nous avons mis en évidence le fait que certaines missions n'étaient pas forcément en adéquation avec les nouveaux organigrammes et peuvent être effectuées par les mêmes agents d'un site à l'autre. Ainsi, la réservation a été placée dans le secteur culturel et éducatif alors que dans de nombreux monuments cette mission est exercée par

le secteur administratif et même parfois par les adjoints d'accueil. De même, les tâches d'entretien courant ne sont pas exclusivement assurées par le secteur entretien maintenance (comme indiqué dans les documents), mais aussi par les agents d'État, parfois par des contractuels et dans certains cas sont été externalisées. Autre exemple, l'activité domaniale (location d'espaces...), activité économique par excellence, a été placée dans le secteur culturel et éducatif ! De plus, dans les faits, ce sont majoritairement les gestionnaires et les agents administratifs qui s'occupent de cette activité. Il est vrai cependant que sur certains monuments les CAC effectuent également cette mission.

Considérant que de nombreuses questions restaient encore en suspens et que la documentation fournie était insuffisante le vote sur ce point a été reporté au CTP du 19 février.

IV. Organigramme du monastère de Brou

Alors que l'administration nous demandait quelques instants plus tôt de nous prononcer sur un organigramme type adaptable, selon eux, à tous les sites du CMN, voici que l'on nous présente pour Brou un organigramme spécifique qui n'a rien à voir avec les autres ! Il est vrai que la situation du Monastère de Brou est très particulière. En effet, depuis 1920, le monastère est coupé en deux, une partie appartient à la ville de Bourg-en-Bresse qui y a aménagé son musée et l'autre appartient à l'État qui en a confié la gestion au CMN (la CNMHS à l'époque). Plusieurs conventions ayant fait l'objet d'avenants successifs ont réglé les rapports entre les deux entités depuis cette époque. La dernière arrivant à échéance le 31 janvier dernier, le CMN et la ville ont décidé d'en signer une nouvelle et cet organigramme en est issu. Jusqu'à aujourd'hui, le conservateur du musée était aussi administrateur, dorénavant il y a aura un administrateur unique qui sera nommé conjointement par le CMN et la ville. L'intérêt de cette nouvelle convention sera de permettre aux agents, de pouvoir faire la visite de la totalité du monument, alors qu'auparavant, à cause de la séparation CMN/ville, ils n'avaient accès qu'au premier cloître, les visiteurs devant ensuite se tourner vers le musée pour voir les autres bâtiments. Toutefois, la nouvelle organisation qui se met en place, si elle permet l'extension du circuit de visite des agents CMN, permet aussi aux médiateurs culturels de la ville d'intervenir dans les espaces CMN. Reste à espérer que chacun trouve sa place ! Ce qui nous a laissés assez perplexes dans ce montage juridico-administratif qui a tout de l'usine à gaz, ce sont

les liens hiérarchiques entre agents à statut différents. En effet c'est un agent municipal de catégorie B, (donc un fonctionnaire territorial) qui devra encadrer les agents d'État. Les agents contractuels CMN, eux, sont sous l'autorité directe de l'Administrateur. La CGT a demandé que lui soit remise la convention. Le CMN refuse arguant que c'est impossible, tout d'abord car elle n'est pas encore signée, ensuite car légalement il n'en aurait pas le droit.

Devant la trop faible documentation qui nous est présentée, le vote pour cet organigramme est lui aussi reporté au CTP du 19 février;

VI. Points inscrits à l'ordre du jour par la CGT

Les conférenciers d'île-de-France

Il existe une disparité salariale entre les conférenciers à temps complet et ceux à temps partiel. De plus, ces derniers sont rémunérés au tarif « vacation » au delà de leur 26ème conférence, or ce tarif est inférieur à leur forfait horaire ! Autrement dit, quand ils travaillent plus, ils gagnent moins ! L'administration nous a répondu que leur situation sera revu lors de la révision du statut des personnels contractuels. Par ailleurs, la disparité entre ces personnels se justifie par leur différence de contrat la direction ne peut rien faire de plus, la réglementation pour les temps partiels et les temps complets étant ainsi faite, le CMN « ne peut pas changer la Loi ».

La fermeture du Château d'If

Le Château devrait fermé prochainement pour la réfection du quai. Ces travaux devaient débuter en mars et durer au moins 2 mois. Pour le moment, on n'en sait pas plus ! Quand les travaux vont-ils commencer ? Pour combien de temps ? Et surtout, que vont devenir les personnels pendant la durée des travaux ? A suivre...

Les difficultés liées aux ambiances thermiques

Le groupe de travail sur les ambiances thermiques dont on parle depuis déjà quelques temps devraient être mis en place avec les équipes de la DMO au second semestre 2010. La CGT a tenu à signaler qu'il était anormal que certains agents n'ayant pu se rendre sur leur lieu de travail à cause des intempéries de ces dernières semaines (et ayant un justificatif de la SNCF indiquant que les trains étaient dans l'impossibilité de circuler ces jours là) se sont vu retirer des jours de congés à cause du « zèle » de certains responsables. L'administration a tenu à affirmer que comme « à l'impossible nul

n'est tenu » et qu'il s'agit là de situations exceptionnelles, il est hors de question de pénaliser les agents en leur retirant des jours de congés ! En ce qui concerne les fermetures (ou pas) des monuments par grand froid, il n'existe pas de règles générales. Il existe une note de service à ce sujet dite « note Bertazzon » qui donne quelques préconisations, mais ensuite c'est au cas par cas, chaque site étant différent...

Avances de frais pour déplacements professionnels

Le marché a été mis en place et une note de service a été diffusée, mais l'administration communiquera de nouveau à ce sujet, car certains agents ne savent toujours pas comment procéder.

Situation du domaine de Rambouillet

Deux nouveaux agents doivent arriver en février et mars, mais on est encore loin d'avoir réglé le gros problème de sous effectif sur ce site. Les conventions logements doivent être revues car à l'heure actuelle des agents sont logés en NAS sans aucune réglementation claire et précise en ce qui concerne leurs astreintes ce qui donne lieu à certaines aberrations (paiement des fluides, utilisation des véhicules personnels pour des nécessité de service...). L'administration s'est engagée à agir au plus vite pour rentrer dans la légalité, en revoyant les planning et les besoins sur le site dès l'arrivée des deux nouveaux et le départ à la retraite d'un autre.

Étude de faisabilité des structures d'hébergement dans les monuments

La CGT n'a pu s'empêcher d'interpeller la direction du CMN sur ce sujet. Vous avez pu lire ce que nous en pensons dans le tract qui a été diffusé dernièrement, je ne développerai donc pas plus ici. L'Administration nous a simplement répondu qu'elle préférerait prendre les devants plutôt que de se voir imposer cela par d'autres.

CTP du 19 février

I. Retour sur l'organigramme cible normé.

A l'issue du CTP du 28 janvier, nous avons obtenu que l'administration nous communique une documentation plus fournie. C'est ainsi que nous avons pu étudier les 3 déclinaisons précises de l'organigramme type avec la liste des monuments impactés. Après les débats quelque peu houleux, nous avons tout de même pu faire bouger quelques lignes, notamment concernant les activités domaniales qui avaient été initialement positionnées dans le le secteur éducatif et culturel et qui rejoindra finalement

le secteur administratif (comme c'est effectivement le plus souvent le cas), sans pour autant remettre en cause les missions de certain CAC qui peuvent parfois avoir en charge cette activité.

En conclusion, la CGT, qui n'est pas opposée par principe à ces organigrammes, a décidé de s'abstenir. En effet, nous restons assez sceptique sur la mise en place, sans difficultés, sites par sites de ces organigrammes.

Nous avons tout de même demandé qu'un bilan soit établi au cours d'un prochain CTP après la mise en place des organigrammes et si des ajustements sont nécessaires (comme à n'en pas douter ce sera le cas) que les organisations syndicales puissent de nouveau se prononcer en séance.

**Votes : Pour : FO et Administration
Abstention : CGT et CFDT**

II. Le Monastère de Brou

Là aussi encore quelques débats. La CGT comprend bien la nécessité de réunir les deux entités en un seul ensemble monumental et de créer plus de liens entre la ville et le CMN mais la manière dont cela se fait nous inquiète. Dans les quelques documents complémentaires qui nous ont été remis, il apparaît que le CMN semble avoir dans cette convention beaucoup plus d'obligations vis-à-vis de la municipalité, que la ville de Bourg-en-Bresse n'en a vis-à-vis du CMN... L'administration nous oppose qu'elle ne fait que protéger ce monument d'une décentralisation menaçante, que cette nouvelle convention signée pour 5 ans (et révisable régulièrement) n'est qu'une version améliorée de l'ancienne, qu'elle permettra aux deux équipes (ville et CMN) de ne plus s'ignorer poliment, mais de travailler ensemble... Par ailleurs se pose toujours la question des agents mis à disposition par la commune et de l'autorité hiérarchique qui s'exerce sur les agents d'État affectés. Là encore, la délégation CGT a préféré s'abstenir de voter.

**Votes : Pour : Administration
Abstention : CGT, CFDT, FO**

III. La réorganisation de la direction de la communication

Lors de la réorganisation des services du siège voici un an, avait été créé la DRE (Direction des Relations Extérieures). A l'époque la CGT avait demandé pourquoi cette mission n'était-elle pas confiée à la « Com » existant déjà ? Était-il bien néces-

saire de créer une nouvelle direction ? A plus forte raison aujourd'hui, car finalement ces deux directions vont fusionner ou plus exactement la DRE avale la Com !

L'Administration nous a présenté l'organigramme de cette nouvelle direction. La DRE reste inchangée avec ses 3 départements, quant à la direction de la communication, elle devient elle-même un simple département composé dorénavant 3 services (qui n'existent pas actuellement puisqu'il n'y a que des « missions ») la communication interne (« La Lettre » et les communications via Internet), la communication externe pour le grand public, et les relations avec la presse. Nous avons bien entendu mis en évidence les contradictions de la Présidente qui, il n'y a pas plus tard que l'année dernière justifiait la création de la DRE en prétextant qu'elle s'adressait à des « cibles » particulières, aux « décideurs » et qu'il s'agissait de métiers différents.

De plus, se pose la question de la pertinence de mettre en place de tels services qui regrouperont entre deux et quatre agents seulement ! La direction va donc ainsi créer un niveau hiérarchique supplémentaire avec de nouveaux postes de chef de service (groupe 4).

Cette réorganisation se fera exactement sur le schéma de ce qui s'est passé voici un an. Les agents devront postuler sur leur propre fiche de poste, et éventuellement sur une autre, ensuite, s'ils le souhaitent. Puis les fiches de poste seront transmises aux organisations syndicales et une CCP sera convoquée, pour information uniquement.

La CGT, fidèle à son vote de l'an passé, s'est prononcé contre la réorganisation de cette direction.

Votes : Pour : Administration

Contre : CGT, CFDT, FO

III. Saint-Cloud

La CGT avait déjà attiré l'attention de l'Administration lors du précédent CTP sur la situation critique des effectifs du Domaine de Saint-Cloud : sous-effectif dans l'équipe d'accueil-surveillance, dans les jardins et surtout dans les péages où depuis l'été dernier on ne compte plus le nombre de jours où les péages restent ouverts. Ces ouvertures ne sont pas sans conséquences sur les personnels : colère des usagers payant plus de 300€ par an un abonnement annuel qui leur semble être d'aucune utilité lorsqu'ils voient d'autres usagers entrer gratuitement ! Quant à ceux qui viennent occasionnellement, ils ne se privent pas non plus de leur petite réflexion sur le fait qu'un jour sur deux il faut payer ou pas ! Et que dire de l'image du CMN derrière tout cela ? De

plus, ce manque d'effectif fait que la hiérarchie locale commence à refuser aux caissiers leurs demandes de congés, leurs mandats syndicaux... et on envisage même de demander aux caissiers confirmés, qui ont déjà bien d'autres chats à fouetter de venir tenir les péages. Une nouvelle administratrice est arrivée à Saint-Cloud au 1er décembre. Elle étudie actuellement la situation de ces derniers mois afin de trouver rapidement une solution. Toutefois, des solutions semblent dès à présent envisageables comme le remplacement de deux agents en longues maladies. L'Administration nous a assuré que ce serait fait dès début mars...

IV. Questions diverses à la demande de la CGT

Calendrier des CHS

Le 1^{er} CHS était prévu le 27 avril. Mais le dépouillement des élections ayant lieu le 2 avril, il nous faut ensuite le temps d'organiser nos délégations, ce délai est donc trop court. L'Administration est d'accord pour reporter ce 1^{er} CHS.

Par contre le CHS Centre-Est qui aurait dû se tenir en décembre a été annulé et rien n'était prévu avant décembre 2010. Les représentants CGT-CFDT du CHS Centre et Est ont donc demandé au Directeur Général de le reconvoquer dans les plus brefs délais. Il aura lieu le 27 mars.

Revalorisation du forfait nuitée pour les agents en déplacement

Actuellement, il est de 60€ la nuit pour Paris et 50€ pour la Province, mais on constate de plus en plus que dans les grandes villes (Bordeaux, Aix-en-Provence...) les prix avoisinent largement ceux de Paris. La CGT a donc demandé que les forfaits soient revalorisés et, *a minima*, alignés les tarifs de la Province sur ceux de Paris. La direction ne semble pas y être opposée, cette question sera d'ailleurs examinée au prochain conseil d'administration du CMN.

Point sur le plan de résorption de la précarité au CMN

Les observatoires de la précarité ont repris depuis janvier dernier, cependant, le plan de résorption de la précarité acté au cours des négociations de décembre ne se met pas en place aussi rapidement qu'il aurait été souhaitable. Une réunion prévue début février a en effet été annulée et le prochain observatoire de la précarité aura lieu le 4 mars. Les études de plannings pour les monuments d'Ile-de-France ne sont pas encore achevées.

Concernant le recrutement sans concours, les dossiers de candidature doivent être déposés entre le 5 et le 30 avril, la direc-

tion s'est de nouveau engagée à mettre en place un plan de formation spécifique destinée aux vacataires du CMN (préparation à l'entretien, une formation sur la thématique sécurité/sureté, ainsi que sur l'accueil du public) les oraux auront lieu courant juin et les lauréats seront affectés début juillet. Rappelons qu'il s'agit de 10 postes fléchés sur les monuments parisiens.

RGPP phase 2

Rapprochement RMN-CMN ? C'était une des premières mesures RGPP, le Directeur Général nous a indiqué qu'elle se mettra en œuvre uniquement via une politique de partenariat avec la RMN sur des tarifications communes, des conventions... Depuis, rien de nouveau.

Le non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux a été étendu à l'ensemble des emplois des établissements publics (dont le CMN bien entendu). En 2009, 4 ETP (équivalent temps plein) ont été supprimés et même s'il s'agit de réduire le plafonds d'emploi global, ces destructions d'emploi se traduisent irrémédiablement par une diminution des effectifs et des redéploiement. Pour 2010, ce sont 5 ETP qui seront supprimés.

Les prévisions de départ à la retraite pour 2011 (départ à 65 ans révolus) se situent à 8 : 1 fonctionnaire et 7 contractuels.

Les prévisions de départ à la retraite pour 2012 (départ à 65 ans révolus) se situent à 7 : 2 fonctionnaire et 5 contractuels.

Soit en quatre ans, 24 suppressions d'emplois publics !

Relance de la décentralisation

Voir notre excellent article en pages 18 et 19 !

Aménagement des horaires de travail pour les agents partant aux Lilas.

La CGT a demandé à ce que plusieurs propositions puissent être faites aux agents. En effet, la DRH a dans un premier temps proposé que la durée hebdomadaire de travail soit ramenée à 35 heures (au lieu de 37 heures 30 actuellement) mais les agents devraient renoncer à leur 8 jours de RTT et verraient leurs congés annuels réduits à 25 jours, pour gagner seulement 30 minutes au quotidien. Un autre dispositif de 36 heures 30 peut être proposé, il permettrait de conserver les 32 jours de congés annuels ainsi qu'une demi-journée de RTT. Enfin, la CGT a demandé à la DRH d'étudier la possibilité de mettre en place le système de la journée continue pour les agents qui le souhaitent.

Le droit du travail en quelques dates

En cette période électorale particulièrement chargée (conseil d'administration en janvier, référendum et CCP en mars), chacun sera peut-être amené à se dire : « Quoi, encore ! J'ai déjà voté une fois, ça devrait suffire ! » Et bien non, chaque élection ayant un champ d'intervention particulier : organisation du travail (CTP), conditions de travail (CHS), carrière et salaire (CCP), chacune d'entre elles comptent. Et pour rappeler que les droits que nous avons aujourd'hui sont récents et qu'ils ne sont pas tombés du ciel, voici un petit tour d'horizon du droit du travail que l'on se doit de défendre.

Bien évidemment, nous commencerons avec la Révolution française car c'est à partir de cette époque que notre droit (actuel) à commencer à s'écrire. On voit à quel point il fut long et difficile pour se rapprocher d'un rapport d'égalité entre employeurs et employés (qui n'est d'ailleurs toujours pas atteint).

Ca commençait mal...

1791 : les décrets d'Allarde des 2 et 17 mars posent le principe de la liberté du travail selon lequel « chaque homme est libre de travailler là où il le désire, et chaque employeur d'embaucher qui lui plaît grâce à la conclusion d'un contrat dont le contenu est librement déterminé par les intéressés ».

Les lois Le Chapelier des 22 mai et 14 juin interdisent les coalitions de métiers et les grèves.

1^{er} décembre 1803 : création du livret ouvrier, sorte de passeport permettant à la police et aux employeurs de connaître la situation exacte de chaque ouvrier. Tout ouvrier voyageant sans son livret est réputé vagabond et condamné comme tel.

1804 : Code civil, l'article 1781 stipule qu'en cas de litige sur le salaire, la parole du maître l'emporte sur celle de l'ouvrier devant les tribunaux. Cet article ne sera aboli qu'en 1866.

1806 : création des conseils des prud'hommes pour régler les différends du travail (les ouvriers n'y sont pas admis).

1810 : promulgation du code pénal Napoléon 1^{er} qui soumet à l'agrément du gouvernement toute association de plus de 20 personnes et réprime très sévèrement toute coalition ouvrière tendant à la cessation du travail ou à la modification des

salaires.

Les débuts du droit du travail

1841 : la loi du 22 mars interdit le travail des enfants de moins de 8 ans, limite la journée de travail à 8 heures pour les 8-12 ans, à 12 heures pour les 12-16 ans. Le travail de nuit est interdit aux moins de 13 ans.

1848 : deuxième République, proclamation de la liberté d'association, du suffrage universel (masculin) et du droit au travail. Des milliers de travailleurs réclament la création d'un ministère du travail.

1853 : loi sur les conseils des prud'hommes qui instaure l'élection au scrutin par collèges.

1864 : promulgation d'une loi autorisant les coalitions, la grève est désormais tolérée.

1868 : créations de deux caisses d'assurance, sur la vie et contre les accidents du travail.

Le témoignage d'un ouvrier et celui de son patron sont désormais placés sur un plan d'égalité.

1872 : ouverture d'une enquête parlementaire sur les conditions de travail en France.

1874 : création de l'inspection du travail, chargée de veiller au respect des lois sociales. Promulgation d'une loi interdisant le travail des enfants de moins de 12 ans.

1884 : loi dite « Waldeck-Rousseau » instaurant la liberté syndicale.

Adoption de la loi sur l'assurance contre les accidents du travail.

1890 : 1^{re} fête internationale du travail, suppression du livret des ouvriers.

1895 : congrès constitutif de la CGT (confédération générale du travail). Première organisation syndicale à être créée.

1898 : loi sur les accidents du travail établissant la responsabilité patronale.

1899 : décrets fixant un certain nombre de normes sociales dans le cadre de marchés publics. Ils imposent aux entreprises travaillant pour l'Etat le respect de conditions de travail minimales déterminés par les syndicats de patrons et d'ouvriers (salaires, repos dominical, durée du travail...)

1900 : loi sur le travail des femmes et des enfants. Abaissement de la durée journalière du travail à 11 heures.

1903 : loi sur l'hygiène et sécurité dans les établissements industriels mais les entreprises refusent de s'y soumettre en débauchant les ouvrières en atelier et en réembauchant des ouvrières à domicile. En 1904, on compte 800 000 ouvriers à domicile dont 90% de femmes.

1905 : journée de travail de huit heures pour les mineurs.

1906 : instauration d'un repos hebdomadaire de 24 heures.

1907 : lois permettant aux femmes mariées de disposer librement du salaire provenant de leur activité professionnelle et garantissant aux femmes en couches leur emploi. Loi garantissant le versement régulier des salaires.

1910 : instauration du code du travail.

1919 : premier cadre institutionnel aux conventions collectives, étape décisive dans la construction du droit de la négociation collective. Journée de travail de 8 heures, durée hebdomadaire de 48 heures.

1924 : tolérance de la liberté syndicale pour les fonctionnaires.

1936 : victoire du Front populaire, semaine de 40 heures sans perte de salaire, 2 semaines de congés payés, assurances sociales, conventions collectives.

1940 : gouvernement de Vichy, loi interdisant les confédérations syndicales.

1945 : ordonnance sur les comités d'entreprise dans les établissements de plus de 100 salariés. Ces comités sont élus, consultés chaque mois sur les conditions de travail et ont un droit de regard sur la comptabilité (il s'agit moins d'associer le personnel à la gestion de l'entreprise que de mettre fin aux « gestions sauvages » d'entreprise).

1946 : le droit de grève et le droit syndical sont inscrits dans le préambule de la Constitution. Loi relative à l'organisation des services médicaux du travail (caractère obligatoire...). Loi sur le statut de la

Fonction publique et institution des instances paritaires de concertation.

1950 : le droit de grève est accordé aux fonctionnaires. Création du SMIG (salaire minimum national interprofessionnel garanti).

1956 : 3 semaines de congés payés.

1958 : création de l'assurance-chômage, pour la première fois, tout travailleur ayant perdu son emploi a droit à un revenu de remplacement.

1966 : 5 organisations syndicales sont reconnues comme représentatives au plan national dont la CGT.

1968 : accords de Grenelle (augmentation

du SMIG de 25%, des salaires de 10%, réduction du temps de travail), 4ème semaine de congés payés

1970 : accord interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnel (droit au congé individuel formation, recours à la formation pour les salariés menacés de licenciement...).

1982 : semaine de 39 heures, cinquième semaine de congés payés, abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans. Lois relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, sur les CHS, CTP, CAP...

Le droit du travail ne cesse d'évoluer, il fallait bien s'arrêter à un moment ou un autre. Vous allez donc vous prononcer pour la

représentativité d'organisations syndicales à des instances paritaires qui existent depuis 1982.

Ce sont vos droits que nous avons énoncé, ils ont été créés difficilement, leur existence est due à la volonté de salariés, de syndiqués de s'impliquer dans la vie de l'établissement pour défendre individuellement et collectivement les agents du Centre des monuments nationaux. Il ne vous reste plus qu'à voter qui est un droit qui ne s'use qui si on ne s'en sert pas. Et pour vous aider à choisir pour qui voter, la CGT est le seul syndicat implanté partout et à avoir suffisamment de représentants pour siéger dans l'ensemble des instances.

VOTEZ ET FAITES VOTER CGT

La tribune est à vous Décentralisation, on prend les mêmes et on recommence ! (enfin presque)

A peine un mois après la censure du Conseil Constitutionnel de l'article 52 (devenu entre temps article 116) du Projet de Loi de Finance 2010, les parlementaires remettent le couvert sur la décentralisation des monuments nationaux. Le 5 février dernier, une proposition de loi « permettant sous conditions la dévolution de certains biens du patrimoine monumental de l'État à des collectivités territoriales volontaires » a en effet été déposée auprès de la présidence de l'Assemblée Nationale. Avant d'être voté par les députés, ce nouveau texte devra au préalable être examiné par la commission des affaires culturelles. Cependant, cet examen devrait être on ne peut plus rapide, étant donné que cette nouvelle mouture reprend dans sa quasi intégralité l'ensemble des dispositions prévues par feu l'article 52.

L'exposé des motifs des représentants de la Nation est tout à fait édifiant ; pour eux, « les collectivités sont désormais tout autant que l'État, capables de porter une vision du patrimoine dynamique et soucieuse de l'intérêt général [...] ; D'autant qu'elles seront certainement plus enclines que l'État à entretenir et valoriser un patrimoine local constitutif de la mémoire et de l'identité de leur territoire. [sic !] » Ce qu'ils oublient c'est qu'en général le patrimoine national situé en région n'a guère la dimension d'une histoire locale mais à juste titre celle d'un témoin exemplaire d'une histoire culturelle et sociale élargie à toute la Nation justement. Comme si les parisiens seuls s'identifiaient tous les jours au Panthéon ! Comme si la cité d'Aigues-

Mortes allait mettre en exergue le massacre protestant pour promouvoir gentiment les charmes de son territoire... La vision et la conscience de la valeur patrimoniale en région est certes incontournable et riche de savoirs multiples mais elle relève de critères qui n'ont rien à voir avec la mémoire nationale et avec le devoir de l'État d'entretenir cette mémoire. En outre, lorsqu'on connaît l'état des finances et le niveau d'endettement des collectivités territoriales, aggravées de plus par la suppression de la taxe professionnelle, il y a réellement de quoi s'inquiéter ! D'autant que, rappelons le, contrairement aux collections et « trésors » nationaux, les monuments historiques ne sont pas inaliénables et peuvent donc tout à fait être vendus. D'ailleurs, l'article premier du projet de loi introduit clairement cette possibilité car la convention de transfert entre l'État et les collectivités « précise les conditions dans lesquelles les biens peuvent être vendus ». Et nos chers députés d'enfoncer le clou : « Ce dispositif moderne sera très bénéfique pour les collectivités territoriales ainsi que pour le patrimoine ainsi transféré [re sic !] »

Il s'agit toujours de modifier l'article 97 de la loi du 13 août 2004 relative « aux libertés et responsabilités locales » qui prévoira désormais un appel à candidature ouvert et illimité dans le temps, des collectivités territoriales et en étendant la possibilité de transfert à tous les monuments appartenant à l'État (pas seulement les monuments du CMN). Donc, plus question de délais pour candidater, ni de liste comme c'était

le cas lors de la décentralisation de 2004. Si cette loi était adoptée, les collectivités pourraient demander le transfert de tout monument, quel qu'il soit et à n'importe quel moment.

Néanmoins, les amendements introduits par le Sénat en novembre dernier ont été conservés, ainsi alors que le texte initial prévoyait que le transfert des monuments se fasse sur décision du représentant de l'État, en l'occurrence le Préfet de région, ce sera finalement le Ministre de la Culture qui sera décisionnaire en matière de décentralisation.

De même, l'État pourra s'opposer à la cession (c'est à dire à la vente) des monuments décentralisés pendant une période de 20 ans à compter du transfert de propriété, mais que se passe-t-il après ce délai ?

L'État pourra également résilier de manière unilatérale la convention de transfert en cas de non respect des clauses de ladite convention. Ce qui revient à donner au Ministère le pouvoir de récupérer la propriété d'un monument décentralisé.

Si ces dispositions constituent des gardes-fou non négligeables, on a néanmoins le sentiment qu'il s'agit plus de limiter la casse ou de faire croire à l'intérêt du Parlement pour la cause, que d'une réelle volonté de protéger notre patrimoine. Car, ne nous leurrions pas, même si le Ministre de la Culture est rétabli au centre du dispositif, il est avant tout solidaire d'une politique gouvernementale qui

visé au désengagement massif de l'État, et il ne s'en cache pas.

La grande nouveauté de cette proposition de loi, car il y en a bien une, réside dans les dispositions prévues pour compenser les éventuels manques à gagner. Alors qu'initialement, le Ministère s'était engagé à compenser les pertes financières par le versement de subventions supplémentaires, il s'agit désormais de créer une nouvelle taxe et d'en reverser le produit aux établissements publics, dont le CMN. Ainsi l'article 4 prévoit que « les pertes de recettes qui pourraient résulter pour les établissements publics de l'État de l'application de la présente loi sont compensées à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés à l'article 266 sexies du code des douanes. [re re sic !] » De quoi s'agit-il exactement ? Attention, accrochez-vous bien ! Il s'agit d'une taxe sur les activités polluantes qui concerne plus particulièrement les exploitants d'installations de stockage ou d'incinération des déchets ménagers et industriels. Après la taxe sur les droits de mutation pour financer la maîtrise d'ouvrage (qui n'aura d'ailleurs durée en tout

et pour tout qu'un an), la taxe sur le poker en ligne l'année dernière, maintenant la taxe sur les déchets ! Si demain la consommation de cannabis était légalisée, une taxe (en nature ?) viendrait-elle financer ce qui reste du CMN ? S'il existe encore !

La vraie question est là. Quel avenir envisager pour le CMN, car c'est son existence même qui est remise en cause. La loi à beau étendre la décentralisation à l'ensemble des immeubles appartenant à l'État et à tous les établissements publics, quel autre établissement que le CMN gère une centaine de monuments historiques ? Aucun. C'est donc bien le CMN qui est avant tout dans le collimateur. Après la décentralisation « ratée » de 2004, la tentative « avortée » avec l'article 52 fin 2009 et maintenant cette nouvelle proposition de loi, on peut légitimement s'interroger sur cet acharnement à vouloir liquider le Centre des Monuments Nationaux. Bien entendu, il y a la RGPP, le désengagement de l'État, la volonté d'en finir avec un vrai service public culturel... mais ce ne sont sûrement pas les seules raisons.

Rappelons-nous, il y a deux ans, lorsque les grandes « réformes » nous ont été annoncées, le Ministère de la Culture devait être un « ministère pilote ». Résultat, deux ans plus tard, alors que nous devions y passer les premiers, grâce à la mobilisation des personnels et notamment ceux du CMN qui n'étaient pas en reste comme l'ont encore récemment démontré les grèves de décembre 2009, les mesures RGPP ne sont pas encore totalement appliquées. Au contraire, dans presque tous les autres secteurs de la Fonction Publique la RGPP est malheureusement passée. Ce qui par ailleurs démontre à tous les sceptiques que notre lutte n'aura pas été vaine, loin de là. Au-delà du discours officiel et de l'idéologie, il y a donc bien une volonté d'annihiler toute forme et capacité de résistance des personnels. Vous savez donc ce qui vous reste à faire...

Un contractuel qui ne veut pas être décentralisé et une fonctionnaire qui ne veut pas être licenciée



Le SNMH-CGT : un syndicat de proximité

Le SNMH-CGT, ce sont vos représentants qui siègent à TOUTES les instances auxquelles ils ont été élus et qui se battent pour faire respecter vos droits (conditions de travail, organisation des services, formation professionnelle, effectifs, salaires...) et être constamment force de propositions.

Mais le SNMH-CGT, c'est aussi un réseau de militants qui défendent les agents et répondent à leurs questions quotidiennement. C'est encore des heures mensuelles d'information syndicale pour être au plus près des revendications des personnels. C'est venir à la rencontre des agents quand on fait appel à nous.

Se donner les moyens de s'organiser dans les luttes au travers du syndicat et de ses sections. Se syndiquer, créer une section locale et porter haut et fort ses revendications sans jamais pour autant laisser de côté le salarié non-syndiqué car nous ne sommes pas pour un syndicalisme de clientélisme, voilà ce qui fonde notre engagement syndical.

Conscients de nos responsabilités et qu'il ne suffit pas de faire aux agents tous les 3 ans dans le seul but de se faire élire, nous sommes la seule organisation syndicale à publier systématiquement les comptes-rendus des comités techniques paritaires, des comités d'hygiène et sécurité... car l'information est un droit pour tous les agents ! Demain comme hier, nous continuerons de vous informer car si pour vous c'est un droit, pour nous c'est un devoir.

Le SNMH-CGT se veut au plus près des salariés, il entend également élargir les revendications au niveau ministériel avec la CGT-Culture ou au niveau national (pouvoir d'achat, retraite, sécurité sociale...).

Ce que nous avons revendiqué. Ce que nous avons obtenu

Emploi/Précarité/Effectifs

La CGT se bat pour un recours à de l'emploi titulaire sur les missions de service public :

Ainsi, aux côtés des agents, nous avons fait reculer les projets d'externalisation des missions d'accueil et de surveillance (palais royal, tours de Notre-Dame de Paris...) ; Nous avons obtenu des renforts d'effectifs titulaires aux tours de Notre-Dame ; Nous avons également obtenu la mise en

place d'un observatoire de la précarité qui a permis la contractualisation en CDI temps complet de nombreux agents (contractuels au domaine de Saint-Cloud, grotte de Pair-Non-Pair, monastère de Brou, Sully...) ; Fin 2009, nous avons obtenu la CDIisation de 45 vacataires des monuments parisiens à temps complets sur la filière ASM, en attente de leur titularisation. En effet, ces contrats s'accompagnent d'un plan de recrutement sans concours sur trois ans dont les postes seront fléchés sur les monuments parisiens. Enfin, suite à la mobilisation de décembre 2009, nous avons obtenu que ce plan de déprécarisation soit étendu à tout le territoire. Concernant le recours massif à la vacance occasionnelle et saisonnière, le SNMH-CGT n'a pas manqué de pointer des besoins permanents cachés.

Carrières/Salaires/Équité de traitement

La CGT persévère dans la lutte contre la modulation des primes et la part variable de rémunération, conformément à son attachement à l'équité de traitement et au statut de l'agent fonctionnaire.

La CGT n'oublie personne et n'en démord pas ! Nous avons également obtenu la réouverture des négociations sur le statut des contractuels du CMN.

Concernant l'action sociale, la CGT a obtenu la revalorisation des secours à 1000 euros et la possibilité pour tous les agents d'adhérer à l'association d'action sociale du Ministère (AAS) (prêts sociaux augmentés à 2000 euros, accès aux prestations billetterie, vacances et colonies).

Nous avons également obtenu la création d'une nouvelle association du personnel (APCMN) ouverte à tous les agents, quel que soit leur statut (fonctionnaire, contractuel, vacataire) ou leur lieu d'affectation (Paris et Province).

Conditions de travail

En CHS, auprès des agents en lutte, la CGT a dans ce domaine remporté quelques victoires sinon des avancées significatives :

La persévérance de la CGT en CHS a contraint le CMN à une réflexion sur les ambiances thermiques dont nous ferons en sorte qu'elle se traduise par une prise en compte de la pénibilité de certains postes et de certaines missions.

L'exaspération des agents et leur mobilisation avec la CGT ont permis l'amélioration des conditions de travail d'un point de vue matériel et organisationnel (Notre-Dame,

Arc de Triomphe, Carcassonne, Panthéon, etc...).

La CGT a également dénoncé les situations de souffrance au travail dans les monuments comme au siège et a régulièrement et énergiquement combattu ces situations. Les agents trouveront toujours la CGT à leurs côtés.

Ce que nous revendiquons. Ce que nous obtiendrons

Défendre les services publics et combattre la RGPP

Le service public est l'idéal républicain d'égalité entre les individus. Il est réalisé par une collectivité publique pour satisfaire un besoin d'intérêt général qui recouvre tant l'intérêt individuel que collectif. Il se doit aussi d'assurer ses missions sur l'ensemble du territoire. C'est un enjeu primordial en ces temps où la Fonction publique ne cesse d'être attaquée de toutes parts. Avec la Révision Générale des Politiques Publiques, c'est l'existence même de notre modèle de société qui est remis en question. Le statut général des fonctionnaires a subi des attaques sans précédents via la loi dite de «mobilité et des parcours professionnels» qui permet désormais de licencier les agents d'Etat. Mais la RGPP c'est aussi le changement de statut de La Poste qui conduit inexorablement vers la privatisation. C'est la loi «Hôpital, Santé et Territoire» qui remet clairement en cause notre conception du modèle social, ce sont les milliers de suppressions de postes dans l'Education Nationale, c'est la création du Pôle Emploi par fusion de l'UNEDIC et des ASSEDIC avec toutes les conséquences que l'on connaît, c'est la réforme des collectivités territoriales qui risque de bouleverser à jamais notre conception du service Public dans les Régions... Depuis plus de deux ans maintenant, la CGT n'a cessé de combattre cette politique néfaste et continuera à le faire aussi longtemps que nécessaire.

La Culture entre bien évidemment dans les missions que doit assurer le Service Public : l'accès de tous les citoyens au patrimoine national, la démocratisation de celui-ci... Aujourd'hui, en dépit de tous les effets d'annonce, c'est vers une Culture du profit que tend notre Ministère. Là aussi la RGPP a fait des dégâts avec la réorganisation de l'administration centrale, ce sont 250 emplois qui seront supprimés cette année.

Casse des missions du Centre des Monuments Nationaux

A partir de 2010, la RGPP entre dans sa phase 2. Elle touchera désormais tous les établissements publics du Ministère et le CMN ne fera pas exception ! Il s'agit d'étendre le non remplacement d'un agent public sur deux partant à la retraite, ce qui, dans la situation de sous-effectif que connaît notre établissement va se révéler catastrophique. D'ici 4 ans, ce ne sont pas moins de 24 postes (titulaires et contractuels) qui seront supprimés au CMN. La politique gouvernementale de désengagement de l'Etat pousse à l'autonomie financière accrue des établissements publics. Le CMN n'échappe pas à cette règle, et l'établissement est sommé d'accroître ses ressources propres alors que son taux d'autofinancement atteint déjà les 73%. Cette politique abouti à la marchandisation de la Culture où les seules marges de manœuvre pour faire fonctionner le CMN sont l'augmentation des tarifs d'entrée et une politique davantage tournée vers le profit que vers un souci de démocratisation de la Culture, via notamment le développement des recettes domaniales (location d'espaces...) et le mécénat, comme le prouve, au travers la convention Culture-Tourisme, l'étude de faisabilité lancée en janvier par le CMN sur les structure d'hébergement dans les monuments.

Pouvoir d'achat

Aujourd'hui, force est de constater que le pouvoir d'achat ne cesse de baisser. Cela passe par la précarité des uns, les bas salaires des autres ou le manque de déroulement de carrière de tous. Augmenter le pouvoir d'achat c'est contractualiser ou titulariser ceux qui sont en situation de précarité. c'est augmenter les salaires au travers de la réforme du statut des contractuels et obtenir un véritable déroulement de carrière. La CGT revendique une refonte totale de la

grille des salaires, avec reclassement de l'ensemble des personnels, en tenant compte de l'ancienneté cumulée en mois de l'ensemble des contrats (y compris les périodes en CDD). **La mise en place d'un indice plancher pour le groupe 1 à 350 points, qui équivaut à 1.600€ brut mensuel.**

Nous exigeons par ailleurs l'augmentation de la valeur du point d'indice, l'harmonisation des primes entre contractuels et fonctionnaires ainsi que l'intégration de certaines prime dans le salaire.

Combattre la décentralisation des monuments nationaux

L'article 52 du Projet de Loi de Finances 2010 (PLF 2010) a été censuré par le Conseil Constitutionnel, mais le gouvernement n'abandonne pas pour autant et, depuis le 5 février, une nouvelle proposition de loi sur la décentralisation a été déposée. Contrairement à la décentralisation de 2004, il s'agit cette fois d'un appel à volontariat ouvert auprès des collectivités territoriales et illimité dans le temps. Sur décision du Ministre, du jour au lendemain, le CMN pourra perdre tout monument - quel qu'il soit - et voir ainsi son équilibre financier gravement compromis. Parce que la survie même du CMN est en jeu et parce que nous pensons que seul l'Etat peut être le garant des conditions de conservation et d'ouverture du patrimoine au plus grand nombre, **la CGT combattra de toute ses forces toutes tentatives de décentralisation de monuments nationaux comme elle l'a fait en 2004.**

Les diverses formes de précarité du salariat au CMN

La CGT combat toutes sortes de précarité. Elle se présente tout d'abord par la démultiplication des statuts dérogatoires des agents travaillant au ou pour le CMN : contrac-

tuels, vacataires, agents de droit privé et ceci pour casser toute solidarité entre l'ensemble du personnel.

C'est aussi le recours massif à l'emploi précaire que sont les vacataires qui sont recrutés en total violation de la circulaire de 1999. Nous travaillons à dénoncer le recours abusif à des vacataires travaillant sur des besoins permanents qui doivent être CDIés et qui doivent être à terme titularisés. C'est aussi nombre d'emplois de l'établissement qui disparaissent pour faire appel à de la sous-traitance (entretien, jardinage, accueil-surveillance...). C'est l'occasion pour le CMN de recruter de façon indirecte une main d'œuvre moins chère, plus flexible et sans droit. De façon transitoire, nous revendiquons une charte sociale concernant ces personnels. Pour nous, la norme d'emploi dans la Fonction Publique, pour toutes les missions qu'elle exerce, doit être l'emploi statutaire de fonctionnaire.

Conditions de travail

Forts de notre expérience de ces trois dernières années, nous continuerons à dénoncer les situations de souffrance au travail et à obliger l'administration à prendre ses responsabilités plutôt que de jouer l'inertie comme elle le fait encore actuellement. **Nous accompagnerons les personnels dans leurs revendications et dans leurs luttes pour que chacun puisse travailler dignement.** Nous continuerons à contacter lors de chaque CHS les agents des monuments afin de faire remonter leurs remarques sur leurs conditions d'hygiène et de sécurité et à revendiquer l'amélioration des conditions de travail. Par ailleurs, la CGT offre à l'ensemble de ses élus des formations sur l'hygiène, la sécurité et la santé au travail pour remplir au mieux les mandats que vous leur confiez.

Brèves de CMN...

Vœux du ministre de la Culture : retour vers le futur

On pouvait difficilement faire à la fois aussi moderne et ringard que cette première présentation des vœux de Frédéric Mitterrand, ministre de la Culture, aux différents agents du ministère : présenter ses vœux par internet.

L'intention – avouée – pouvait être louable. Dans un souci d'équité de Paris à Bordeaux en passant par Nouméa, le ministre présentait via un monologue ses vœux à tous les agents. Dommage que le ministre ne sache pas que tous les agents n'ont pas tous accès à l'outil informatique. Son objectif dit d'équité ne pouvait donc pas être atteint.

L'intention – inavouée et inavouable – était certainement de ne pas vouloir vivre le même drame que sa prédécesseure Christine Albanel qui s'était fait copieusement huée l'année dernière lors de ses vœux à l'Opéra Garnier en pleine tourmente RGPP.

Mais bon, soit, le ministre ne souhaite pas aller à la rencontre de ses agents. Alors, on visionne et on écoute son allocution. Monsieur le ministre, en son fief rue de Valois, cravaté mais ayant néanmoins tombé la veste dans un souci peut-être de proximité avec ses agents et de convivialité, et porte au cœur de l'hiver un « joli » pull bleu (couleur qui est sensée inspirer la confiance).

Le seul intérêt du discours était peut-être dans la réminiscence d'émotions télévisuelles enfouies et qui se réveillait au son de cette voix qui nous est si familière et qui nous a, par le passé, conté nombre d'histoires mondaines et romanesques.

S'il n'y avait que la voix, on se serait peut-être laissé bercer par la musicalité sans accorder trop d'importance aux paroles comme on peut

le faire en écoutant de la musique anglo-saxonne qu'on aime sans pour autant comprendre. Oui, mais voilà, il y avait aussi l'image. Et là, on fait un bond encore plus loin dans le temps. On a le sentiment de voir les vœux d'un président de la République, un certain Valéry Giscard d'Estaing. On se serait presque cru au coin d'un feu de cheminée à discuter mais l'ambiance qui se voulait conviviale était en fait guindée et figée et la seule dynamique visuelle se trouvait dans des variations de plans là encore pas des plus heureuses. Et le « joli » pull bleu retrouve ici toute sa place. Une image qui se veut certainement décontractée mais qui est en fait coincée et vieillote.

On est décidément bien loin de ce moment de vie et de l'ordre de l'histoire même du ministère de l'année dernière.

Et si une leçon devait être tirée de cette nouvelle présentation des vœux, c'est que les politiques prennent conscience de l'impopularité grandissante de leurs réformes. Malheureusement, au lieu de les changer et de les assumer, ils préfèrent se retrancher entre quatre murs et s'isoler du reste du monde.

Vœux de la présidente du CMN : retours vers le passé

Il n'y a pas si longtemps que cela – même si on pourrait croire le contraire – tout juste deux ans en fait, les vœux de la nouvelle année se faisaient à la Conciergerie. Et le président de l'époque invitait l'ensemble des agents d'Ile-de-France pour leur présenter ses meilleurs vœux. Et puis la présidence à changer, les us et les coutumes aussi. Si tout projet de déconcentration de gestion de l'établissement a été abandonné, nous avons l'année dernière droit à une déconcentration de la galette des rois dans les monuments et une galette de la présidente offerte à l'ensemble des agents de Sully. Il est vrai que cela n'avait pas rencontré un vif succès (était-ce dû au climat lié à réorganisation ?). Mais cette année, la déconcentration de la galette des rois a une nouvelle fois été déconcentrée cette fois au niveau des directions. Il faut dire que le climat n'est pas meilleur que celui de l'année dernière entre déménagement porte des Lilas et souffrance au travail... La présidente comme le ministre se sont donc claquemurés dans leur bureau pour éviter tout contact avec « leurs » agents. A ce rythme, on peut se demander si pour 2011 il existera encore des vœux adressés aux agents qui ont à cœur de faire vivre le patrimoine. Et auront-ils encore la même morgue de tenir des discours qui contredisent leurs actions quotidiennes qui détruisent notre ministère, notre établissement, nos missions, nos métiers et parfois malheureusement certains d'entre nous.

On efface, on gratte, on détruit ...

Si je comprend bien, au vu des dernières informations qui nous sont parvenues dans nos monuments, le gouvernement souhaite régler le sort du ministère de la culture cette année. Il est vrai que les choses s'accroissent : la DAG n'est plus qu'un grand barnum (déménagements à tous les étages) et notre filière accueil et surveillance bat sérieusement de l'aile. Il semblerait que cette fois, on risque fort de disparaître, en tout cas comme nous fonctionnons actuellement. Je vois avec horreur du côté de la DAG que des gens ont permis – ou donné l'ordre – à d'autres d'effacer sans les prévenir les noms de leurs collègues sur les portes des bureaux. C'est une chose que l'on fait logiquement à l'occasion d'un départ : mutation, affectation, décès ... Mais tous les noms effacés d'un seul coup ... 850 agents ... N'est-ce pas là une volonté de nuire profondément en sachant l'impact psychologique que cela peut avoir sur les personnes ? Nos collègues au demeurant ... Tous partis peut-être ? !! De la folie, je vous dis. Et j'ose à peine imaginer ce que fera la même gente gouvernante au ministère lorsqu'il sera l'heure de s'occuper de nous, les agents d'accueil ...

Hommage

Marc PETIT

Marc PETIT vient de mourir subitement chez lui, à Champigny. Il avait 63 ans. Membre du bureau national de la CGT-Culture depuis 1978, il en fut élu secrétaire général en 1986 et, faisant équipe avec Marc PIPEAU, resta permanent jusqu'en 1992.

Entré au ministère dans les années 1970, affecté au services des études où la CGT n'était pas présente, ses convictions personnelles et son analyse de la situation de notre administration le firent vite adhérer à titre individuel et tous les six mois il venait, avec son camarade et ami Pierre LAUNAY, à la permanence nationale s'acquitter de ses cotisations. En ces occasions, sans un mot de trop, il nous faisait part de ses points de vue, toujours précis, tranchants et motivés et il nous est apparu rapidement que nous ne saurions nous priver d'une telle compétence dans l'équipe de direction du syndicat.

Sociologue de formation, il fut à plusieurs reprises le maître d'œuvre de la publication « Les pratiques culturelles des français », ouvrage de référence obligé pour tous ceux qui avaient des responsabilités dans la promotion de la politique culturelle de l'État.

Devenu secrétaire général, il dirigea notamment de grandes batailles statutaires. Taiseux de tempérament, il révélait un caractère d'une grande fermeté, une détermination sans faille dans l'action, un sens profond de l'écoute et de la fraternité syndicale, mais aussi, pour ceux qui étaient ses plus proches, la faille de tourments personnels.

Il sembla cependant trouver dans les années 1980 un réel épanouissement dans la prise de responsabilités syndicales comme dans les liens familiaux.

Quittant la permanence nationale en 1992, il reprit des fonctions à la DRAC Ile-de-France mais ne put surmonter un état de crise de plus en plus profond. Lui qui avait participé à une vie d'équipe, puis l'avait animée avec enthousiasme, se refermait vite quand on tentait d'aborder ses difficultés. Ouvert aux échanges d'idées, collectif dans l'action, il se voulait sauvagement solitaire dans le tête à tête avec lui même.

Il venait encore dans nos congrès et on le voyait passer de loin en loin à la permanence pour s'informer des actions et accepter notre soutien dans les démarches administratives le concernant, notamment sa demande de pension de retraite il y a deux ans.

Il participa encore avec nous à la manifestation du 1^{er} mai 2009. On pouvait lire ce jour là dans son regard toute l'amitié et l'affection qu'il nous portait mais les mots étaient devenus rares, prisonnier qu'il était d'un monde intérieur dont il ne voulait pas ouvrir la porte.

Paris, le 11 janvier 2010

Sections SNMH-CGT de France et de Navarre

Sud-Ouest

Secrétaire
Secrétaire adjoint
Trésorière
Membres du bureau

Pierre Thomas (La Rochelle)
Josy Pader-Smith (Les Eyzies)
Colette Joyeux (Charroux)
Jean-Claude Gamin (La Rochelle), Robert Knutsen (La Rochelle),
Laetitia Lalière (Castelneau-Bretenoux), François Roubine (Clémenceau),
Patrick Stammengna (La Rochelle), Patrick Stephan (Cadillac)

tél: 06.37.79.28.65
tél/fax: 05.49.87.62.43
tél/fax: 05.53.59.60.30

Auvergne

Secrétaire
Secrétaire adjoint
Trésorière

Amandine Duverneuil
Alain Soissons
Sophie Grolet

tél:04.73.53.14.55
fax:04.73.53.14.21

Bourgogne/Rhône-Alpes/Champagne Ardennes

Secrétaire
Adjoints
Trésorier

Véronique Robert (Cluny)
Béatrice Lacomblez (Palais du Tau)
Jean-Louis Genevois (Cluny)

tel:03.85.59.15.93
fax:03.85.59.82.00

Centre Val-de-Loire

Secrétaire
Adjoint
Trésorière
Membres du bureau

David Desportes (Angers)
Monique Chemin (Azay),
Pascale Joyeux (Azay)
Anne-Marie Point, Christophe Poux, Anne Lalœ, Eric Desboudard, Sonia Messmer.

tel:02.41.86.48.77
fax:02.41.87.17.50
tel:02.47.45.42.04

Domaine national de Saint-Cloud

Secrétaire
Adjoints
Trésorière
Trésoriers adjoints
Membres du bureau

Mourad El Gares
Sonia Acurio, Didier Guérin
Ikram Layouni
Samir Mebarki,
Siva Sahiram, Cana Sahiram, Hélène Sahiram, Valérie Abraham, Snigda Desjardins, Luis Otero,
Miguel Mena, Yanina Davalos, Doris Chanvallon, Nabila Smaïl, Mina Alai, Elham Murof, Eve Delebarre

tel:01.41.12.02.90
fax:01.47.71.38.20

Ile-de-France

Secrétaire
Adjoint
Trésorière
Trésorière adjoint
Membres du bureau

Elisabeth Mayeur (Notre-Dame)
Jean-Elie Strappini (Notre-Dame)
Chantal Pérhérian (Sainte-Chapelle)
Chantal Curtelin (Notre-Dame)
Elisabeth Tricot (Vincennes), Boubacar Keïta (Notre-Dame), Avila Paquito (Vincennes),
Denis Aland (Panthéon), Fabrice Vincent (Sainte-Chapelle), Colette Leborgne (Champs sur Marne),
Denis Berry (Champs sur Marne), Annie Coutantic (Saint-Denis), Françoise Marrec (Vincennes),
Thomas Pucci (Saint-Denis), Antoine Floris (Conciergerie), Sandra Decourssièr (Palais Royal)

tel:06.46.32.60.58*
fax:01.40.15.51.77*

Languedoc-Roussillon

Secrétaire
Adjoints
Trésorière
Adjoint
Membres du bureau

Roger Ricciuti
Régine Stasse
Pascale Gorry
Sébastien Durand
Adèle Aufferman, Frédéric Aufferman, Ingrid Sparbier, Véronique Barthe. Fabienne Calvayrac,
Anne Catala, Jean-Louis Gasc, Sabrina Gosse, Cathy Laemle, Véronique Meilland, Amancio Requena,
Elisabeth Roques.

tel:04.68.11.70.70*
fax:04.68.11.70.71*

Provence

Secrétaire
Adjoints
Trésorière
Adjoint
Membres du bureau

Laurence Arias (If)
Olivier Longépé (If), Sylvie Jacquot (Montmajour)
Anne Levassort (Fort Saint-André)
Marylène Roller (Glanum)
Vincent Oulet (Sade), Sylvie Oulet (Sade), François Le Bihan (If), Nadia Abry (If), Sandrine Bernabeu
(Montmajour), Julien Catala (Glanum), Nathalie Coineau (Glanum), Françoise Pichon (Montmajour)

tel:06.03.06.25.26
04.91.59.02.30
fax:04.91.59.05.62

(Attention! La plupart des numéros de téléphones et de fax sont ceux des monuments, les quelques numéros donnant dans des locaux syndicaux sont marqués d'une étoile: *)

E p h é m é r i d e

DATE	RÉUNION	INTERVENANTS
19 et 20.01.2010	Carcassonne	Méreau
21.01.2010	Dépouillement élection CA	Méreau, Pucci
22.01.2010	Observatoire précarité	Pucci, Mayeur, Strappini
25.01.2010	Pré-CTP	Méreau, Pucci, Mayeur
26.01.2010	Réunion précarité au ministère	Pucci, Strappini, Monquaut
27.01.2010	Préparation CTP	Méreau, Pucci, Mayeur, Strappini, Arias, Desportes, Leborgne, Levassort, Robert, Ricciuti, Pin
28.01.2010	CTP	Après la répétition de la veille, la troupe entre en scène
29.01.2010	Commission exécutive CGT Culture	Strappini, Gontier
	Vincennes	Pucci, Mayeur
01.02.2010	CMN statut des contractuels	Pucci, Mayeur, Krier
02.02.2010	Dossier individuel	Pucci
04.02.2010	Domaine de Saint-Cloud	Méreau, Pucci, Mayeur
05.02.2010	Réunion ministère filière ASM	Pucci, Soyer
08.02.2010	AG Direction des Editions	Méreau, Pucci, Albessard
09.02.2010	Bureau national CGT Culture	Méreau, Gontier
10.02.2010	AG Direction maîtrise d'ouvrage	Méreau, Pucci, Albessard
11.02.2010	Section domaine de Saint-Cloud	La section au grand complet !
16.02.2010	AG Hôtel de Sully	Méreau, Pucci, Albessard
	Préparation CHS	Decourssière, Mayeur, Strappini, Alland Floris, Méreau, Albessard, Pucci
17.02.2010	CHS spécial Hôtel de Sully	Les mêmes
18.02.2010	Préparation CTP	Coutantic, Chemin, Robert, Mayeur, Levassort, Arias, Strappini, Pucci, Accurio, El-Garès, Layouni
19.02.2010	CTP	Toujours eux
24 et 25.02.2010	Commission exécutive SNMH-CGT	Les éminents membres de la commission exécutive !

A d h é r e z ... R é - a d h é r e z ...

NOM et PRENOM :

Adresse administrative :

Etes vous (1) : Titulaire

Contractuel

Vacataire

Service :

Corps :

Grade :

Indice de traitement :

Salaire net (pour les vacataires) :

Adresse personnelle (facultatif) :

Mail (facultatif) :

Je joins un chèque d'un montant de..... euros (soit 1% du salaire net), correspondant à mois de cotisation.

J'opte pour le prélèvement automatique (1) : OUI NON

(1) rayer les mentions inutiles.

Signature :